

3 1761 11648923 8



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat

Gov docs

Equal Opportunities for Women in the Public Service of Canada

1980

TABLE OF CONTENTS

	<u>PAGE</u>
<u>PREFACE</u>	
<u>PURPOSE OF THE REPORT</u>	1
<u>INTRODUCTION</u>	1
1. REPRESENTATION AND DISTRIBUTION OF WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE OF CANADA	3
1.1 General	3
1.2 Situation in Each Category	6
1.2.1 Executive Category	6
1.2.2 Scientific and Professional Category	6
1.2.3 Administrative and Foreign Service Category	8
1.2.4 Technical Category	10
1.2.5 Administrative Support Category	11
1.2.6 Operational Category	13
2. PROGRAM	14
2.1 Organization of the Program	15
2.1.1 Departmental Responsible Officer (DRO)	15
2.1.2 Co-ordinator	15
2.1.3 EOW Committee	17
2.1.4 Action Plans, Targets and Monitoring Mechanisms	18
2.2 Current Treasury Board Secretariat Plans with Respect to the EOW Program	19
APPENDIX A: List of Tables	



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116489238>

PREFACE

Again this year, the tables for this Report are based on data provided by three different sources: the Public Service Commission, the Treasury Board Secretariat and the individual departments.

Although each source is carefully identified, the variety may cause confusion for the reader. For this reason, it is important to know the differences. The Treasury Board data include employees from departments and organizations subject to the Staff Relations Act, Part 1, Schedule 1, and covers employees of all categories of employment, including those hired for a specified period of employment of six months or less; the data provided by the Public Service Commission combines employees from departments and organizations which are subject to the Public Service Employment Act, and excludes those hired for a specified period of employment of six months or less.

The difference in numbers between these sources amounts to approximately 10,000 employees, which is equivalent to a difference of about two (2) percentage points in the representation of women. More precisely, for the year 1980, Treasury Board data indicates a female representation of 37.6 per cent whereas the data provided by the PSC indicates a representation of 35.6 per cent.

The data provided by the departments are only used in Table 3 and, in principle, account for employees engaged for full-time indeterminate employment.

PURPOSE OF THE REPORT

The purpose of this Report is to inform the Treasury Board and Cabinet of the progress made in the representation and distribution of women in the Public Service since the policy on Equal Opportunities for Women was issued in 1975.

INTRODUCTION

It was for reasons of equity that Cabinet set out its Equal Opportunities for Women (EOW) policy in 1975, but today it is for efficiency and the smooth operation of the national economic system, that the government must ensure that women take part in all fields of economic activity, particularly where there are still few women, such as in business, administration, industrial and operational sectors.* The gradual slackening in sectors where most of the workers are women points to an increasingly high unemployment rate for women in the next decade. At the same time, a corresponding tightening is expected in sectors where men have traditionally worked. The federal government recently committed itself to a massive labour adjustment program through an expanded training and retraining program particularly for women and native people. An increase in the number of women working in non-traditional sectors will benefit the country accordingly by avoiding a high unemployment rate for women, an increase in the inflation rate and a lack of production. The public sector is not immune to the anticipated changes indicated in the report - Labour Market Development in the 1980s. Since the Public Service employs people in virtually all types of jobs in the country, work force problems related to developments in the national economy can already be seen. It is in this context that this Report is written.

* Labour Market Development in the 1980s (Dodge report),
Employment and Immigration Canada, July 1981.

Data relating to the representation and distribution of women in the Public Service of Canada indicate some progress since 1975. The objective of the policy set out at that time by Cabinet was to ensure that:

"within a reasonable period of time, representation of male and female employees within the Public Service approximates the proportion of qualified and interested persons of both sexes available, by department, by occupational group and by level".

What is the significance of this progress? In which categories, groups and levels was progress made? What connection is there between the progress made, the "availability" of "qualified" women and the "reasonable period of time"? At the current rate, what progress can be expected between now and 1985, 10 years after the policy was announced? Will the federal Public Service be making strong efforts to alter its occupational profile by sex?

The analysis of these results goes hand-in-hand with the examination of the EOW program, elements that make it up and its application. The implementation of this program by the central agencies and departments was spread out over several years, and its effectiveness varies from one department to another, depending on the accountability of management with respect to the results obtained, and the quality of the program's organization.

In addition to providing some answers to these questions, the Report deals with elements of personnel policy and program organization essential to the attainment of the general objective of the EOW policy. Unless specific measures are taken to promote the appointment of women to positions of authority and their participation in non-traditional occupational groups, the Public Service will not undergo the necessary adjustments to face, as in the private sector, the demands of an economy already reoriented toward other sectors of activity.

1. REPRESENTATION AND DISTRIBUTION OF WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE OF
CANADA

1.1 General

In 1980, the overall representation of women in the Public Service as a whole (37.9%) came close to the proportion of women in the Canadian labour force (39.7%)*. The gap between the two figures is diminishing, and if the high rate of separations and resignations by female public servants can be countered, the Public Service should be representative of the Canadian labour force in the near future.

Excluding the Administrative Support Category, female representation in the Public Service rose from 15.8% to 22.2% between 1975 and 1980, an increase of 6.4 percentage points in five years:

	<u>1975</u>	<u>MEN</u>	<u>WOMEN</u>	<u>TOTAL</u>	<u>% WOMEN</u>
Total population		195,277	97,113	292,390	33.2
Excluding Administrative Support		177,288	33,294	210,582	15.8
<u>1980</u>					
Total population		187,889	114,575	302,464	37.9
Excluding Administrative Support		172,774	49,309	222,083	22.2

Source: Treasury Board Report No. E 1887, Employees covered by the Staff Relations Act, Schedule 1, Part 1.

This progress, however, was not recorded at all levels of the occupational groups and categories, as indicated in the data and projections presented in the following table:

* See Appendix A Table I

**Representation and Distribution of Women by Category, Occupational
Group and Level 1975, 1980 and Projection for 1985**

	1975				1980				1985			
	% W JR	% W INT	% W SR	% W T	% W JR	% W INT	% W SR	% W T	% W JR	% W INT	% W SR	% W T
Executive	-	-	1.9	1.9	-	-	4.0	4.0	-	-	6.5	6.5
Scientific & Prof.	46.5	13.7	3.4	23.4	48.6	16.2	3.4	22.7	48.0	19.7	3.5	23.2
Admin & Foreign Service	26.6	12.1	4.1	19.3	37.2	18.6	7.6	27.2	47.3	25.6	10.6	35.1
Technical	11.7	2.1	3.0	10.0	13.6	3.0	2.6	11.3	15.8	4.4	3.0	12.6
Total Officer Categories	24.2	11.0	3.5	17.9	29.6	15.5	5.3	21.8				
Admin. Support				78.0				81.2				82.1
Operational				13.5				22.1 (11.2)*				31.1 (11.8)*
Total				33.2				37.9				42.6

Source: Treasury Board, report E-1887 based on the employees covered by the Staff Relations Act Schedule 1, Part 1.

* Excluding the RV (Revenue Postal Operations) and PO (Postal Operations) groups in the Post Office Department, which became a Crown Corporation in 1981.

Analysis of this data leads to the following observations:

- the overall representation of women increased in all categories with the exception of the Scientific and Professional Category;
- female representation also increased in virtually all occupational groups; however, this increase was very low in most groups in the Technical and Operational Categories (see Appendix A Table 5);

(1) Junior, intermediate and senior

- progress in the distribution of women at the various levels of the occupational groups and categories does not seem to have occurred at the same rate. Only the Administrative and Foreign Service Category recorded more significant progress, although women were still not well represented at the senior levels of the category (see Appendix A Table 5);
- the projections for 1985, based on progress between 1975 and 1980, do not indicate that women will be well represented at the senior level. They will continue to dominate the Administrative Support Category while there is reason to believe, according to the findings in Labour Market Development in the 1980s, that there could be a profound change in the nature of work;
- the significant increase (8.6 percentage points) in the Operational Category since 1975 is due to the presence of women in the RV (Revenue Postal Operations) and PO (Postal Operations) groups in the Post Office Department, which is now a Crown corporation. If the RV and PO groups are excluded, female representation in the Operational Category decreases considerably and approaches that of the Technical Category. These two categories are made up in large part of traditionally male-dominated occupational groups.

1.2 Situation in Each Category

1.2.1 Executive Category

	<u>Total</u>	<u>Men</u>	<u>Women</u>	<u>% Women</u>
1975*	1,125	1,104	21	1.9
1980*	1,312	1,260	52	4.0
1985 (projection)				6.5

This is the most "prestigious" category in the Public Service, where the incumbents have the greatest influence on government policies and programs. It is also the category in which women are the least well-represented. In 1975, there were 21 female SXs in the Public Service representing 1.9% of the total number of employees in this category. Five years later, there were 52 women, 4% of the total number of employees in the category. If the career advancement of women in the early 1980s occurs at the same rate as in the past five years, they will still only account for 6.5% of the employees in the Executive Category in 1985.

With respect to the distribution of these positions throughout the various departments (see Appendix A Table 12), in 1980, 22 of the 47 departments that had positions in this category had no women executives.

1.2.2 Scientific and Professional Category

The Scientific and Professional Category is the only occupational category in which female representation has not improved in the last five years. In fact, between 1975 and 1980, female representation dropped from 25.0% to 22.7%. This situation is due in large

* See Appendix A Table 4

part to the transfer of employees in the NU (Nursing) group to provincial jurisdictions, and to the reduction of personnel in the ED (Education) group assigned to language training at the Public Service Commission, and to teaching in the Department of Indian Affairs schools transferred to the Indian bands. It is well known that most of the employees in these two groups are women. While, in 1975, women in these two groups accounted for 70.6% of the women in this category, the level dropped to 62.8% in 1980. Even though there was no overall improvement in female representation in the category, women were no longer concentrated so heavily in the traditionally female activities of education and nursing in 1980. Consequently, since 1975 there has been a positive movement of women in the Scientific and Professional Category to less traditional occupations.

To have a better idea of the situation in this category, the representation of women at the various levels in the component occupational groups must be analysed in greater detail:

	<u>*1975 % W</u>	<u>*1980 % W</u>	<u>Projections for 1985</u>
Junior	46.5	48.6	48.0
Intermediate	13.7	16.2	19.7
Senior	3.4	3.4	3.5
Total	23.4	22.7	23.2

The "model" that results from the data in the table is as follows:

- women are well represented at the junior level, fewer in number at the intermediate level, and are virtually absent at the senior level;

* See Appendix A Table 4

- at the intermediate level, female representation improved very little (2.5 percentage points), even though women accounted for 46.5% of the employees at the junior level in 1975. This increase appears low, and indicates that a disproportionate gap has become established over the years between the junior and intermediate levels;
- the representation of women at the senior level is exactly the same in 1980 as it was in 1975 (3.4%), and the increase at the intermediate level, to a level of 16.2% in 1980, does not significantly increase the pool of candidates which feeds the senior level;

In view of the representation of women at the junior level (48.6%), which was already fairly high in 1975, the EOW program efforts must be directed toward the advancement of these women to the intermediate and senior levels. Recruitment efforts in non-traditional sectors will also have to be intensified so that women can enter groups where they will have the opportunity to advance toward the management category, which they will not be able to do if they remain concentrated in the NU (Nursing), LS (Library Science), OP (Physical Therapy) and HE (Home Economics) groups.

1.2.3 Administrative and Foreign Service Category

Progress has been attained in this category, with female representation reaching 27.2% in 1980, an increase of 7.9 percentage points over 1975, which in absolute figures corresponds to an increase of approximately 4,500 women and a decrease of approximately 600 men. Since about 70% of the appointments to the EX group are made from the occupational groups in this category, an improvement in the representation of women in the category is, in theory, an indication of a greater number of candidates available for appointments to

senior management positions. The 7.9% increase is due in large part to progress in two particular groups: the AS (Administrative Services) group, where female representation rose from 23.6% to 34.1% between 1975 and 1980; and the PM (Program Management) group, which rose from 18.3% to 27.4% during the same period. Progress was aided, in part at least, by the high mobility in these groups and the fact that they accept significant numbers of employees from the Administrative Support Category. These two groups account for approximately 60% of all the employees in the Administrative and Foreign Service Category.

The distribution of women throughout the various levels in this category can be represented by roughly the same shape of pyramid as the Scientific and Professional Category:

	<u>*1975 % W</u>	<u>*1980 % W</u>	<u>Projections 1985 % W</u>
Junior	26.6	37.2	47.3
Intermediate	12.1	18.6	25.6
Senior	4.1	7.6	10.6

- female representation increased at all levels in the category;
- the increase at the junior level (10.6 percentage points) is much greater than at the senior level (3.5 percentage points);
- the higher the level in the groups of this category, the lower the participation of women. The projections for 1985 indicate that women will be well represented at the junior level (47.3%), but their representation will still be disproportionate at the senior level (10.6%).

* See Appendix A - Table 4

Since approximately 70% of the appointments to the Executive Category are made from this category, it is important to create an "acceptable" pool of qualified candidates. Consequently, strong measures will have to be taken to increase the representation of women at the senior level above the 10.6% forecast for 1985.

1.2.4 Technical Category

There were few changes in this category in the last five years. As in 1975, 2.8% of female public servants were in the Technical Category in 1980. This stability also applies to the representation of women, which rose from 9.7% to 10.4% during the same period.

Data on female representation at the junior, intermediate and senior levels of the groups in this category show the lack of progress made since 1975 and projected for 1985:

	<u>*1975 % W</u>	<u>*1980 % W</u>	<u>Projections 1985 % W</u>
Junior	11.7	13.6	15.8
Intermediate	2.1	3.0	4.4
Senior	3.0	2.6	3.0

Only 2 of the 13 groups in this category - EU (Educational Support) and SI (Social Science Support) - have a rate of female representation greater than 13.7%, and in roughly half the groups (6), representation is less than 5%**. Most of the groups in this category

* See Appendix A - Table 4

** See Appendix A - Table 5

involve lines of work from which, in general, women have been traditionally absent: Aircraft Operations (AO), Air Traffic Control (AI), Electronics (EL), Radio Operation (RO), Marine Operations (SO) and Technical Inspection (TI).

People with technical training remain very much in demand even though the unemployment rate in the country is high. This is a field that women should be able (and have the opportunity) to choose if they want to find ongoing, gainful employment. The Public Service, which in many cases provides technical training, should therefore place greater emphasis on the recruitment of women to these various groups. Recent experience in this area indicates that in order to encourage the entry of women, recruitment must be done through well-organized programs where a critical number of women are hired over a short period of time in a traditionally male-dominated line of work.

1.2.5 Administrative Support Category

Between 1975 and 1980, the proportion of female public servants concentrated in this category dropped from 65.2% to 57.6%*. While women seem to leave this category, the same is also true for men: their representation dropped from 8.9% to 7.6% during the same period. Despite this progress in the distribution of women in the Public Service, the fact remains that in 1980 women unquestionably dominated this category, where they still account for 80.7% of the total strength, an increase of 2.8 percentage points over 1975.

* See Appendix A - Table 2

Because of the fairly close relationship between the duties performed at the senior levels of groups in this category - CR (Clerical and Regulatory) and ST (Secretarial, Stenographic, Typing) - and those performed at the junior levels in some groups of the Administrative and Foreign Service Category - AS (Administrative Services), PM (Program Administration), PE (Personnel Administration) and IS (Information Services) - the movement of employees from one category to the other should be quite natural. However, statistics show that women make this move more slowly than men. In 1980, of the 3,672 people promoted from the Administrative Support Category to the three officer categories, 2,334 (63.6%) were women. Since women accounted for 80.7% of the employees in this category, this means there is a significant gap in terms of mobility.

The reduction in the proportion of employees in the Administrative Support Category and the increases in the Administrative and Foreign Service Category give rise to some questions. Have the similarities between the duties at the senior levels of one group and the duties at the lower levels of another favoured a classification change from one to another? In other words, are the duties relating to AS-1 or AS-2 positions really different from the duties relating to CR-4-5 and SCY-3-4 positions, or has there been a levelling off of duties which has led, in many cases, to a levelling off of classification of positions involving these duties? If that is the case, the consequences for women are enormous. Because they move to the junior levels of the Administrative and Foreign Service Category, it is easy to conclude that the career advancement objective for women has been attained. Therefore, there is a danger of creating a new "ghetto" at these levels, as the figures in Tables 4 and 5 indicate. The objective of the EOW policy is not so much to get women out of the Administrative Support Category, but to provide them with the opportunity for normal career advancement in

accordance with their skills and potential. It is therefore very important to monitor this mobility from the Administrative Support Category to the officer categories closely, to avoid creating the same problem we want to solve elsewhere.

The introduction of new technology will have a substantial impact on duties in this category. New skills will be required, and the changes expected will radically affect the traditional duties of clerks and secretaries. These employees should have the opportunity to acquire skills needed to perform other duties in accordance with their potential.

1.2.6 Operational Category

Between 1975 and 1980, women made considerable progress in this category. In 1975, 15.2% of the women in the Public Service were in this category, and in 1980, 20.4%. During the same period, the representation of women also increased from 13.5% to 22.1%.

Closer examination of this category reveals that this progress was made in the groups where women were already relatively well represented, such as certain sub-groups of the GS (General Services), and the HS (Hospital Services), PR (Printing), PO (Postal Operations) and RV (Revenue Postal Operations) groups. It is in the latter two groups that women in the Operational Category are concentrated. Since the Post Office Department became a Crown corporation in 1981, the representation of women in this category will drop considerably. It will then be more or less the same as the representation of women in the Technical Category (11.3% in 1980). Like the latter, the Operational Category includes occupational groups that are traditionally male-dominated and in which female representation is very low. In seven of the twelve groups in the category,

female representation is less than 2.6%; namely, the CX (Correctional), FR (Firefighters), GT (General Labour and Trades), HP (Heating, Power and Stationary Plant Operation), LI (Lightkeepers), SR (Ship Repair) and SC (Ships' Crews) groups. The representation of women in non-traditional trades in the next decade demands a series of effective measures aimed at the identification of work force requirements and the recruitment, training and retraining of women.

2. PROGRAM

The EOW policy set out in 1975 defined the roles and responsibilities of the central agencies (PSC and TBS) and the departments with respect to its implementation, and indicated in detailed reporting guidelines, the various elements essential to the setting up of an effective program designed to attain the objectives.

Each year since 1975, the Treasury Board Secretariat, in accordance with its role as administrator of the EOW policy, has issued reporting guidelines directing departments to report on their progress in the year just ended with respect to their long-term objectives, annual planning and administration of the program. These guidelines have become increasingly precise. While the first reports submitted to the TBS listed all activities carried out by a department to promote its EOW program (awareness and information sessions, conferences, working lunches and so on), those in 1980 were oriented more toward annual and long-term targets and activities that have a direct impact on changes in the representation and distribution of women. While information activities are still carried out in departments, a list of these needs no longer be submitted to the central agency for analysis. The emphasis since 1979 has been on the attainment of targets developed by the managers in each department and on the implementation of a program designed to attain these targets, thus directly improving the representation and distribution of women in the department.

2.1 Organization of the Program

2.1.1 Departmental Responsible Officer (DRO)

The Departmental Responsible Officer is the person who has been delegated responsibility by the deputy minister for implementing the program. The policy issued in 1975 states that "this person should be given the necessary authority to perform this duty, which implies the capacity to control and direct the development and implementation of action plans". This description implies that the person is a senior manager who plays an active role in the implementation of the policy to inform and advise the deputy minister on the scope and organization of an effective EOW program. He or she ensures that senior managers are kept informed of government policy and are involved in its implementation. The DRO is also required to bring to the deputy minister's attention any problem related to the representation and distribution of women in the department and to report on the results of the program set up to solve them. In most cases, the DRO is the Director of Personnel.

Meetings held recently with the DROs and senior EOW officials from the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission provided an opportunity to discuss the implementation of the EOW program in departments. These exchanges were useful in identifying areas of program development in the coming year.

2.1.2 Co-ordinator

In theory, he or she is the employee responsible for co-ordinating the development and implementation of the department's action plans. The co-ordinator is the advisor for the managers in each

decision-making centre and should report directly to the Departmental Responsible Officer. However, in many cases the co-ordinator "is" the program. He or she may assume the following duties: development or, co-ordination of the development of action plans and targets and their submission to senior management for approval. The co-ordinator also monitors the program and is responsible for preparing the annual departmental EOW report and submitting it to the Treasury Board Secretariat.

With the introduction of human resources planning and efforts undertaken for its integration in departmental general management, the co-ordinators of programs for special interest groups have gradually become part of the Personnel Branch. They work in co-operation with human resources planning officers and are identified more and more as resource persons for managers in the development and implementation of EOW action plans. Some departments have set up a structure comprising several people responsible for programs relating to special interest groups, including in some cases Francophone participation. This structure is headed by an equal opportunities program co-ordinator, assisted by one or more officers. In a few cases, this team reports directly to the DRO. In general, it seems that the level at which the co-ordinators are classified has risen since the policy was first implemented. At that time, the co-ordinator positions were classified at relatively low levels (PE-1, PE-2, AS-1, and so on), while today most are classified at PE-3, PE-4, AS-4 or AS-5 levels. This greatly increases their influence on managers.

Regional involvement in the EOW program varies from department to department. In some of the highly-decentralized departments, each region has a program representative. Generally speaking, these representatives are personnel officers who perform their regular duties in addition to those relating to the administration of the

program. In many cases, these duties are not included in the job description of the representative, who performs them on a voluntary basis. Since only 26% of the government's population (see Appendix A - Table 10A) works in the National Capital Region, significant progress cannot be expected in the representation and distribution of women in the Public Service without effective action by the regions.

If we total the resources allocated to the EOW program in all departments, resources working full-time or part-time, in the National Capital Region or in the regions, the number appears quite impressive. The data we have at present indicate that approximately 110 person-years are allocated to the program.

2.1.3 EOW Committee

Most departments have set up an EOW Committee. The objectives and effectiveness of these committees vary from one department to the next. In some, they are committees of senior managers, often the Management Committee, who regularly discuss program objectives to monitor attainment. In others, they are Human Resources Planning Committees that include equal opportunities programs in their mandate. Lastly, some are composed of women who are interested in the program and want to work to improve their situation. Depending on the case, the committee plays a decision-making or advisory role in the direction of the program and/or the approval of annual and long-term objectives. The formation of these committees has been left to the discretion of the departments. The awareness activities carried out through their work at all levels of the organization are an important means of support for women in the department.

2.1.4 Action Plans, Targets and Monitoring Mechanisms

Each year, the departments submit EOW action plans to the Treasury Board Secretariat. Focussing on the particular situation in the department, these action plans must present past results, objectives for the future and priority activities for correcting problems previously identified with respect to the representation and distribution of women. The establishment of a schedule and the identification of responsibility centres (regional or other) in the implementation of these plans are important factors. In the past, some plans did not have realistic schedules, and the responsibility for implementing the activities was not always specifically assigned. Since 1979, the requirements of the Treasury Board Secretariat reporting guidelines have focussed on the establishment and attainment of short- and long-term targets. This activity practiced by departments has had varying degrees of success. When the targets are not closely related to good human resources planning and a serious study of the pools of candidates available, they are arbitrary and unrealistic and are not effective tools. It is therefore essential that means be developed to identify available candidates.

It is through monitoring mechanisms that the departments can ensure ongoing evaluation of the attainment of the objectives they have set for themselves. They are varied: monitoring of staffing activities, requirements to be met in the staffing process, preparation of quarterly reports by the co-ordinator, review of progress by the Management Committee, and so on.

2.2 Current Treasury Board Secretariat Plans with Respect to the EOW Program

The reporting guidelines, issued by the TBS for the 1981-1982 departmental reports, emphasized the establishment and attainment of short- and long-term targets. Fifty of the fifty-two departments and agencies covered by the EOW policy submitted their reports. On receipt of these, the TBS officers systematically analysed the situation and the targets developed in the departments. Recommendations were made directly to the deputy ministers by means of a letter from the Secretary of the Treasury Board.

These recommendations generally concerned the establishment of targets when the departments had not yet set any, primarily for the EX group and for the intermediate and senior levels of groups where women are already well represented at the junior level. In cases where the targets were low or had already been attained, it was recommended that the departments revise them.

In order to reduce the demands made on the departments by the central agencies, the new reporting guidelines make provision for some departments to be exempted from submitting a report to the TBS in 1982-1983, and others to submit only a partial report, the contents of which are set out in the analysis recommendations. Some departments in the initial stages of development or that encountered particular problems in their submission last year (1981-1982), will be required to submit a full report meeting all of the guideline requirements in 1982-83. The Secretariat, however, will continue to analyse the situation in all departments each year and maintain close relations with them.

APPENDIX A

LIST OF TABLES

Table 1	-	Women in the Workforce, 1973 and 1980
Graph 1	-	Representation of Men and Women in the Occupational Categories - 1980
Table 2	-	Occupational Category by Sex, 1973 to 1980
Table 3	-	Departmental Distribution, 1975 and 1980
Table 4	-	Occupational Category and Officer Level by Sex, 1973 to 1980
Table 5	-	Distribution of Men and Women by Group and Level, 1975 to 1980 (December)
Table 6A	-	Employee Mobility - Appointments to and within the Public Service by Sex, 1973 to 1980
Table 6B	-	Employee Mobility - Appointments to and within the Public Service by Occupational Category, Tenure and Sex, 1979 and 1980
Table 6C	-	Employee Mobility - Appointments to and within the Public Service by Occupational Category, Group and Sex, 1979 and 1980.
Table 7	-	University Graduates - Bachelor's and First Professional Degrees by Discipline and Sex, 1974 to 1979
Table 8	-	Separations - Number and Percentage of Separations from the Public Service by Category and Sex, 1976 to 1980
Table 9A	-	Centrally Administered Developmental Programs: Participation in CAP and SMDP by Sex, 1974 to 1980
Table 9B	-	Centrally Administered Developmental Programs: Participation in the AT (Internal and External) by sex, 1974 to 1980
Table 10A	-	Geographic Area and Sex - Number and Percentage of Employees by Geographic Area and Sex, 1979 and 1980 (provinces and NCR)
Table 10B	-	Geographic Area and Sex, 1979 and 1980 (provinces and NCR)
Table 11	-	Senior Executives by Level, 1979 and 1980
Table 12	-	Women in the Executive Category, by Department, 1980

Table 1 Women in the work force

Participation of men and women in the Canadian work force and the Public Service, part-time and full-time, 1973 to 1980

		men	women	total	% women
1973: Canadian work force	part-time	348,000	736,000	1,084,000	67.9
	full-time	5,419,000	2,256,000	7,675,000	29.4
	total	5,767,000	2,992,000	8,759,000	34.2
	part-time as % of total	6.0	24.6	12.4	
Public Service	part-time	1,819	2,463	4,282	57.5
	full-time	173,554	77,679	251,233	30.9
	total	175,432	80,184	255,624*	31.4
	part-time as % of total	1.0	3.1	1.7	
1980: Canadian work force	part-time	382,000	1,005,000	1,387,000	72.5
	full-time	6,048,000	3,220,000	9,268,000	34.7
	total	6,430,000	4,225,000	10,655,000	39.7
	part-time as % of total	5.9	23.8	13.0	
Public Service	part-time	4,119	9,259	13,379 ⁽¹⁾	69.2
	full-time	177,959	100,246	278,228 ⁽²⁾	36.0
	total	182,090 ⁽⁴⁾	109,518 ⁽⁵⁾	291,608 ⁽³⁾	37.6
	part-time as % of total	2.3	8.5	4.6	

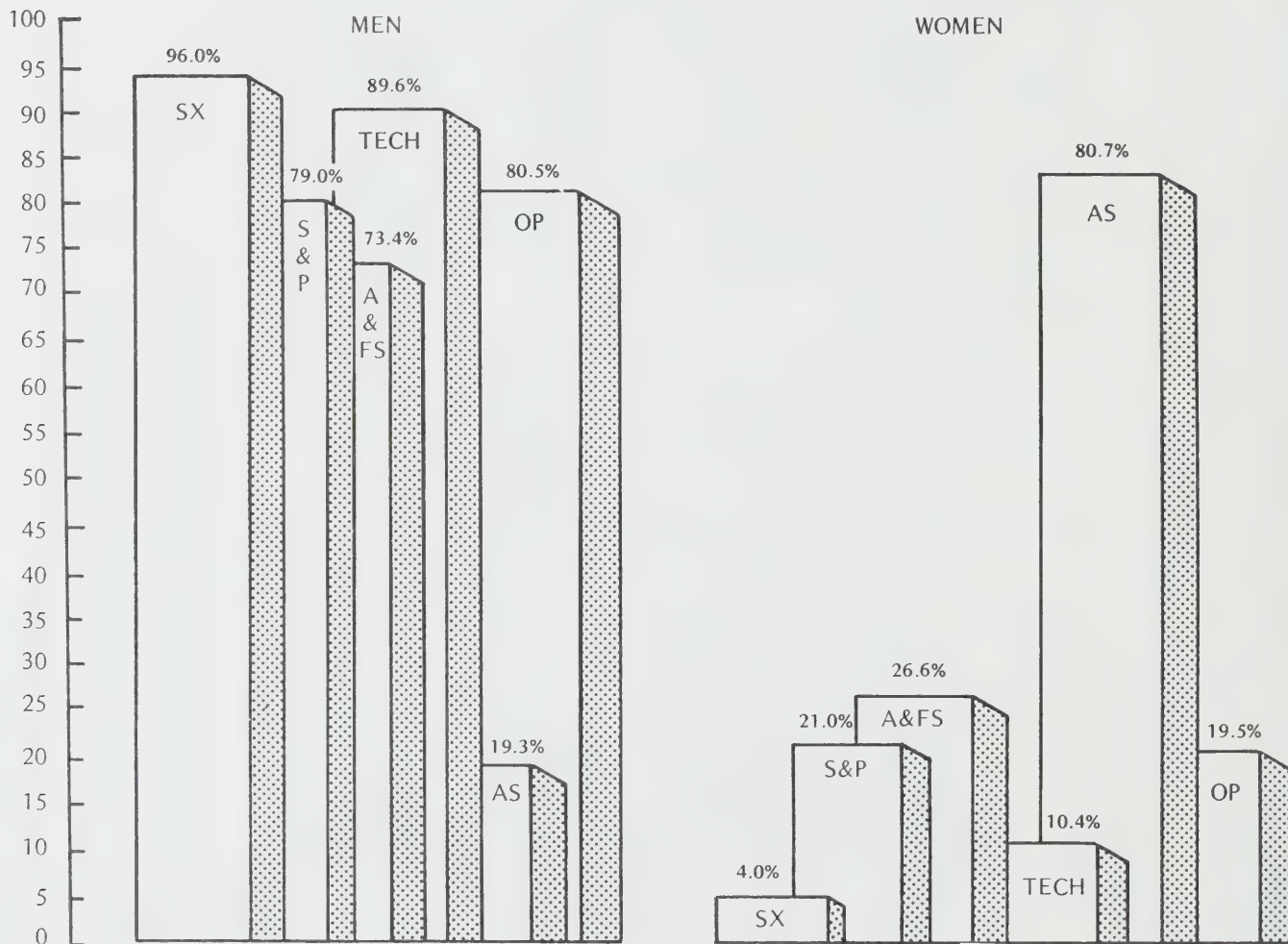
*Includes 109 employees whose type of employment is not specified.

Sources: Canadian work force: Statistics Canada, *Historical Labour Force Statistics*
— *Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data*, Cat. no. 71-201,
Annual, 1973 (p. 101-06), 1980 (p. 56, 61).
Public Service: Treasury Board, Report E 1881, December 1973 (active employees only).
Treasury Board Report CO-216, December 1980 (active employees only).

- (1) 1 employee for whom the sex is not specified.
- (2) 23 employees for whom the sex is not specified.
- (3) Does not include 25 employees for whom the category of employment is not specified.
- (4) 12 men for whom the category of employment is unknown.
- (5) 13 women for whom the category of employment is unknown.

Graph 1

Representation of Men and Women in the Occupational Categories — 1980



*Data from this Graph were taken from Table 2

SX — Executive

S&P — Scientific and Professional

A&FS — Administrative and Foreign Service

Tech — Technical

Op — Operational

AS — Administrative Support

Table 2 Occupational category by sex

Representation and distribution* of employees by occupational category and sex, 1973 to 1980

	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total	
	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women
1973	859 99.0% 0.5%	9 1.0% 0.01%	15,670 75.1% 9.2%	5,185 24.9% 7.0%	30,374 84.6% 17.8%	5,508 15.4% 7.4%	20,917 91.1% 12.2%	2,040 8.9% 2.7%	20,158 28.3% 11.8%	50,964 71.7% 68.7%	83,088 88.8% 48.6%	10,530 11.2% 14.2%	171,066 69.7% 100%	74,236 30.3% 100%
1974	1,105 98.4% 0.63%	18 1.6% 0.02%	16,760 75.8% 9.5%	5,337 24.2% 6.5%	36,043 83.0% 20.4%	7,358 17.0% 9.0%	22,014 90.8% 12.5%	2,237 9.2% 2.7%	16,985 23.6% 9.6%	54,984 76.4% 67.1%	83,824 87.5% 47.4%	11,977 12.5% 14.6%	176,679 68.3% 100%	81,911 31.7% 100%
1975	1,165 98.2% 0.6%	21 1.8% 0.02%	17,685 75.4% 9.6%	5,759 24.6% 6.5%	38,427 80.8% 20.9%	9,152 19.2% 10.3%	23,350 90.3% 12.7%	2,516 9.7% 2.8%	16,465 22.1% 8.9%	58,109 77.9% 65.2%	86,946 86.5% 47.2%	13,572 13.5% 15.2%	184,038 67.4% 100%	89,129 32.6% 100%
1976	1,238 97.6% 0.7%	30 2.4% 0.03%	18,439 76.6% 10.0%	5,637 23.4% 6.0%	39,207 79.6% 21.2%	10,033 20.4% 10.7%	23,627 90.2% 12.8%	2,554 9.8% 2.7%	15,482 21.6% 8.4%	56,266 78.4% 59.9%	87,009 81.8% 47.0%	19,330 18.2% 20.6%	185,304 66.3% 100%	93,997 33.7% 100%
1977	1,286 97.1% 0.7%	38 2.9% 0.04%	18,686 77.0% 10.0%	5,566 23.0% 5.8%	39,916 77.9% 21.4%	11,341 22.1% 11.8%	24,068 89.8% 12.9%	2,732 10.2% 2.8%	15,285 21.2% 8.2%	57,301 78.9% 59.7%	87,282 82.3% 46.7%	18,761 17.7% 19.6%	186,863 66.1% 100%	95,922 33.9% 100%
1978	1,281 96.9% 0.7%	40 3.0% 0.04%	18,203 78.6% 10.0%	4,951 21.4% 5.2%	39,565 76.6% 21.8%	12,099 23.4% 12.8%	23,899 89.9% 13.2%	2,683 10.1% 2.8%	14,603 20.7% 8.0%	56,005 79.3% 59.4%	83,871 82.0% 46.2%	18,439 18.0% 19.5%	181,462 65.8% 100%	94,323 34.2% 100%
1979	1,289 96.3% 0.7%	50 3.7% 0.05%	17,223 78.2% 9.9%	4,815 21.8% 5.2%	38,017 75.6% 21.8%	12,268 24.4% 13.3%	23,169 90.0% 13.3%	2,564 10.0% 2.8%	13,762 20.3% 7.9%	53,955 79.7% 58.4%	80,947 81.3% 46.4%	18,674 18.7% 20.2%	174,435 65.4% 100%	92,425 34.6% 100%
1980	1,257 96.0% 0.7%	52 4.0% 0.05%	16,952 79.0% 9.8%	4,506 21.0% 4.7%	37,846 73.4% 21.9%	13,693 26.6% 14.3%	23,232 89.6% 13.5%	2,684 10.4% 2.8%	13,170 19.3% 7.6%	54,996 80.7% 57.6%	80,103 80.5% 46.4%	19,451 19.5% 20.4%	172,644 64.4% 100%	95,487 35.6% 100%

Source: PSC annual reports, based upon the population of employees subject to the *Public Service Employment Act*.

*The representation is expressed in absolute numbers and percentages; the distribution is expressed in percentages, in italics.

Note: The data are as of 31 December for each year.

Table 3 Departmental distribution
Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975 and 1980.

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	
1 National Defence	1975 1980 Δ in p.p. (1)	25 24	— —	525 1,263	58 231	99 153	117 291	9.6 18.0	61 89	1,787 1,538	6,680 6,389	16,906 15,373	2,084 2,517	22,417 22,066	9,000 9,517	28.6 30.1 +1.5 +3.1
2 Employment and Immigration Canada	1977 1980 Δ in p.p.	89 74	3 3	192 160	33 34	147 175	2,936 3,409	28.1 32.1	29 30	2,034 1,821	8,241 8,344	77 68	8 9	9,922 9,349	11,249 11,840	53.1 55.9 +2.8 +4.1
3 Transport Canada	1975 1980 Δ in p.p.	74 80	— 3	705 696	23 31	32 43	1,468 1,701	10.0 20.7	114 226	1,064 829	2,197 2,736	6,962 6,189	85 93	17,450 17,233	2,593 3,560	12.9 17.1 +4.2 +2.4
4 Revenue Canada Taxation	1975 1980(4) Δ in p.p.	30 35	— —	1,826 2,111	36 111	1.9 5.0	4,244 4,011	20.6 32.0	13 20	616 865	4,351 4,240	132 140	6 5	6,861 7,327	5,499 6,263	44.5 46.1 +1.6 +8.3
5 Environment Canada	1975(2) 1980	64	—	2,046	156	7.1	921	23.8	252	338	1,289	1,777	384	7,631	2,369	23.7 12.9
6 Agriculture Canada	1975 1980 Δ in p.p.	31 34	— —	2,022 1,875	97 149	4.6 7.4	475 607	15.9 21.1	327 3,225	324 267	1,370 1,443	1,721 1,687	52 86	7,645 7,713	1,936 2,339	20.2 23.3 +3.1 +3.5
7 Indian and Northern Affairs Canada	1975(2) 1980	37	2	968	894	48.0	1,239	29.0	237	199	1,316	329	102	3,009	2,911	49.2 36.2
8 Correctional Service Canada	1975 1980(2)	8	—	286	67	19.0	1,250	15.1	233	309	984	4,879	77	6,863	1,394	16.8 4.9
9 Revenue Canada Customs and Excise	1975 1980 Δ in p.p.	23 23	— —	506 513	14 22	2.7 4.1	5,011 4,591	6.9 17.4	8 10	1,117 644	1,701 2,114	74 73	1	6,739 5,854	2,090 3,114	23.7 34.7 +11.0 +9.6
10 Health and Welfare Canada	1975 1980 Δ in p.p.	52 52	2 3	1,018 916	1,125 1,030	52.5 52.9	873 837	25.8 39.1	244 405	652 578	2,519 2,610	575 395	647 496	3,613 3,185	4,848 4,926	57.3 60.7 +3.4 +4.0
11 Public Works Canada	1975 1980 Δ in p.p.	45 39	— —	578 503	11 15	1.9 2.9	875 938	13.5 20.2	22 938	388 261	1,056 902	3,986 3,030	583 179	6,886 5,709	1,808 1,356	10.4 19.2 -7.1 -2.7
12 Veterans Affairs Canada	1975 1980(4) Δ in p.p.	10 10	1 —	239 102	1,067 338	81.7 76.8	658 511	8.1 26.1	80 14	708 241	1,550 756	2,194 810	1,108 483	3,889 1,688	3,910 1,785	50.1 51.4 +1.3 -1.0

Table 3 Departmental distribution (Continued)
Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975 and 1980.

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	
13 Supply and Services Canada — Services —	1975 1980 in p.p.	24 26	— —	350 240	13 17	809 986	173 303	17.6 23.5 +5.9	8 7	33.3 36.4 +3.1	2,120 2,137	67.2 69.6 +2.4	25 33	2,249 2,462	2,310 2,462	50.7 52.5 +1.8 +6.5
14 Statistics Canada	1975 1980 in p.p.	24 28	1 1	688 531	138 133	586 443	150 176	20.4 28.4 +8.0	401 389	37.9 40.2 +2.3	1,833 1,439	73.3 73.9 +0.6	25 34	2,393 1,933	2,366 2,010	49.7 51.0 +1.3 +23.6
15 Supply and Services Canada — Supply —	1975 1980 in p.p.	32 41	1 1	7 11	— 2	971 1,141	120 322	11.0 22.0 +11.0	41 86	2.4 5 +3.1	919 1,013	76.2 +5.8	807 993	2,145 2,495	1,679 1,767	43.9 41.5 -2.4 -4.1
16 Energy, Mines and Resources Canada	1975 1980 in p.p.	32 40	— —	995 964	54 62	226 238	59 91	20.7 27.7 +7.0	1,042 861	10.1 12.7 +2.6	602 534	73.0 +5.3	333 257	2,851 2,508	835 815	22.7 24.5 +1.8 +2.5
17 Public Service Commission	1975 1980 in p.p.	19 21	1 1	872 373	915 462	422 476	244 316	36.6 39.9 +3.3	188 66	37.7 29.8 -7.9	123 107	83.8 +3.3	33 25	1,657 1,106	1,910 1,564	53.5 58.6 +5.1 +45.4
18 Secretary of State	1975 1980 in p.p.	22 21	2 —	16 16	10 10	910 890	796 962	46.7 51.9 +5.2	9 12	25.0 72.1 +47.1	1,050 1,001	88.5 +1.3	6 5	1,099 1,079	1,863 2,027	62.9 51.5 -2.4 +5.7
19 Royal Canadian Mounted Police	1975 1980 in p.p.	— —	— —	2 3	3 5	64 107	27 87	29.7 44.8 +15.1	17 43	22.7 34.8 +12.1	1,745 2,526	89.4 +3.4	255 311	545 660	1,885 2,755	77.6 80.7 +3.1 +29.3
20 External Affairs Canada	1975 1980 in p.p.	9 24	3 3	17 28	9 12	878 878	120 142	12.0 13.9 +1.9	105 106	4.5 12.4 +7.9	1,096 932	63.0 61.7 -1.3	236 192	1,889 1,807	1,232 1,106	39.5 38.0 -1.5 +9.8
21 Industry, Trade and Commerce	1975 1980 in p.p.	80 72	— 1	93 59	8 12	1,366 1,290	146 237	9.7 15.5 +5.8	42 42	31.1 30.0 -1.1	828 827	83.8 +5.6	20 17	1,761 1,578	1,003 1,095	36.3 41.0 +4.7 +9.9
22 Consumer and Corporate Affairs Canada	1975 1980 in p.p.	32 20	1 2	297 215	34 22	453 399	167 145	26.9 26.7 -0.2	564 462	5.7 4.3 -1.4	819 570	80.8 +1.6	34 22	1,575 1,240	1,055 760	40.1 38.0 -2.1 +14.6
23 Communications Canada	1975 1980 in p.p.	26 26	1 1	269 300	11 14	240 264	61 114	20.3 30.2 +9.9	587 546	4.2 4.0 -0.2	467 456	85.2 +1.8	93 75	1,296 1,279	566 608	30.4 32.2 +1.8 +7.5
24 Regional Economic Expansion	1975 1980 in p.p.	40 35	— 2	128 62	16 5	367 450	51 96	12.2 17.6 +5.4	43 16	23.2 46.7 +23.5	442 49	87.2 +2.1	9 6	652 619	522 527	44.5 46.0 +1.5 +12.0

Table 3 Departmental distribution (Continued)

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	
25 Department of Justice Canada	1975 1980	-	-	391 406	15.2 112	21.6 112	40 30	11 27	21.6 27.4	11 15	50.0 28	6	-	493 503	433 580	46.8 53.6
26 Canadian International Development Agency	1975 1980(4) in p.p.	-	-	37 60	- 4	- 6.3	365 375	88 121	19.4 24.4	8 12	27.3 1	9 7	1 0	514 544	398 423	43.6 43.1
27 National Museums of Canada	1975(2) 1980	7	2	64	27	29.7	119	71	37.4	174	73	190	17	581	331	36.3
28 Canadian Transport Commission	1975 1980 in p.p.	14 13	-	157 152	9 14	5.4 8.4	169 167	28 41	14.2 19.7	58 51	10.8 10	2	-	474 438	315 288	39.9 39.7
29 Labour Canada	1975 1980 in p.p.	12 14	1 2	53 40	5 2	8.6 4.8	235 222	55 71	19.0 24.2	19 16	40.6 42.9	5 2	-	392 317	343 305	46.7 49.0
30 Treasury Board Secretariat	1975 1980 in p.p.	67 80	4 12	54 29	3 6	5.3 17.1	300 264	67 117	18.3 30.7	5 5	8 50.0	4 2	-	470 415	269 352	36.4 45.9
31 Public Archives Canada	1975 1980 in p.p.	3 2	-	75 82	23 31	23.5 27.4	87 95	17 20	16.4 17.3	50 74	38.3 45	51 37	7	390 415	276 259	41.4 38.4
32 Department of Finance Canada	1975 1980	26 34	1 1	185 187	19 44	9.3 19.0	95 62	37 40	28.0 39.2	18 23	52.6 41.0	8 8	-	372 354	338 316	47.6 47.2
33 National Library of Canada	1975 1980 in p.p.	-	-	59 64	98 113	62.4 63.8	- 22	- 15	- 40.5	- 5	- 38	14 1	2	122 146	323 365	72.6 71.4
34 Canadian Radio-television and Telecommunications Commission	1975 1980 in p.p.	4 7	- 1	16 33	1 4	5.9 10.8	122 131	35 56	22.3 29.9	18 9	33.3 25.0	3 -	-	207 205	183 179	46.9 46.6
35 Privy Council Office	1975(2) 1980	19	2	9.5	2	33.3	39	33	45.8	0	2	100.0	1	115	141	55.1
36 Federal-Provincial Relations Office	1975(2) 1980	8	2	20.0	3	-	12	7	36.8	-	-	-	-	25	33	56.9

Table 3 Departmental distribution (Continued)
Number and percentage of employees by department, occupational category, and sex, 1975 and 1980.

	year	Executive		Scientific and Professional		Administrative and Foreign Service		Technical		Administrative Support		Operational		Total		% women (excluding Admin. Support category)
		men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	men	women	
37 National Energy Board	1975 1980 Δ in p.p.	6 10	-	109 119	5 17	45 53	15 15	23.0 22.1 -0.9	8 11	16 20	33.3 35.5 +2.2	2 2	3 -	188 221	116 153	38.2 40.9 +2.7
38 National Parole Board(3)	1975 1980 Δ in p.p.	17 18	3 8	1 1	1 1	31 44	13 37	27.7 45.7 +18.0	-	-	-	1	-	70 82	120 159	63.2 66.0 +2.8
39 Department of Insurance	1975 1980 Δ in p.p.	2 2	-	17 17	-	70 85	16 14	18.6 14.2 -4.4	-	-	-	-	-	99 118	75 58	43.1 33.0 -10.1
40 Solicitor General Canada	1975 1980 Δ in p.p.	10 11	-	13 20	5 7	53 48	15 23	22.1 32.1 +10.0	3 2	1 -	100.0 66.7 -33.3	2 -	-	98 92	97 74	49.7 44.6 -5.1
41 Science and Technology Canada	1975 1980 Δ in p.p.	19 18	-	5 7	1 3	37 44	8 13	17.8 22.8 +5.0	3 5	1 -	75.0 100.0 +25.0	3 2	-	67 74	50 62	42.7 44.9 +2.2
42 Office of the Comptroller General of Canada	1975(2) 1980	21	2	1	-	78	31	28.4	-	-	-	-	-	104	70	40.2
43 Office of the Commissioner of Official Languages	1975 1980 Δ in p.p.	4 5	-	1 1	1 1	23 34	13 25	36.1 42.4 +6.3	3 5	3 5	80.0 79.2 -0.8	1 -	-	30 15	26 44	46.4 49.4 +3.0
44 Canada Labour Relations Board	1975(2) 1980	1	-	1	2	22	8	26.7	1	1	100.0	-	-	29	42	59.2
45 Canadian Human Rights Commission	1975(2) 1980(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
46 Immigration Appeal Board(3)	1975(2) 1980	9	5	1	1	10	2	16.7	-	-	-	-	-	28	38	57.6
47 Office of the Chief Electoral Board	1975(2) 1980(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
48 International Joint Commission	1975(2) 1980	1	-	11	1	4	-	8.3	3	3	-	-	-	22	18	45.0
49 Fisheries and Oceans	1980	39	1	845	65	410	116	22.1	125	1,588	7.3	496	7	3,489	939	21.2
50 Ministry of State for Economic Development	1980	16	0	11	0	8	15	65.2	0	2	100.0	0	0	41	43	51.2

1. Change in percentage points.
2. Data not available.
3. Includes Orders-in-Council.
4. Data provided by DSS, upon request by TBS.

Sources: Data submitted to TBS by departments in their annual FOW reports.

Table 5 Distribution of Men and Women By Group and Level, 1975 and 1980 (December)

	1975												1980												
	Junior			Intermediate			Senior			Total*			Junior			Intermediate			Senior			Total*			
	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	M	W	%W	
Executive SX*							1,104	21	1.9	1,181	21	1.7							1,260	52	4.0	1,261	52	4.0	
Sc. & Prof.																									
AC				9		0.0	12		0.0	21		0.0				8		0.0	13		0.0	21		0.0	
AG	124	10	7.5	205	1	0.5	47	1	2.1	478	12	3.1	60	7	10.4	203	7	3.3	48	2	4.0	311	16	4.9	
AR	12	1	7.7	186	12	6.1	153	5	3.2	356	19	5.1	3	1	25.0	169	20	10.6	165	3	1.8	337	24	6.6	
AU	782	40	4.9	1,589	30	1.9	466	1	0.2	2,845	71	2.4	720	81	10.1	1,682	56	3.2	464	4	0.9	2,866	141	4.7	
BI	147	54	26.9	490	55	10.1	34		0.0	680	109	13.8	115	57	33.1	622	90	12.6	47	1	2.1	784	148	15.9	
CH	114	26	18.6	209	34	14.0	36	4	10.0	361	65	15.3	72	32	30.8	208	40	16.1	41	4	8.9	321	76	19.1	
DE	28		0.0	34		0.0	2		0.0	66		0.0	16		0.0	37		0.0	1		0.0	54		0.0	
ES	527	161	23.4	947	122	11.4	877	57	6.1	2,360	341	12.6	128	56	30.4	1,125	230	17.0	749	18	2.3	2,002	304	13.2	
ED	1,594	1,847	53.7	263	119	31.2	84	8	8.7	2,000	2,052	50.6	1,217	1,464	54.6	313	168	34.9	103	8	7.2	1,633	1,640	50.1	
EN	260	4	1.5	1,375	14	1.0	834	4	0.5	2,490	22	0.9	151	14	8.5	1,397	15	1.1	938	6	0.6	2,486	35	1.4	
FO	42		0.0	73		0.0				118		0.0	18	1	5.3	70	1	1.4				88		2.2	
HR	103	48	31.8	43	12	21.8	34	3	8.1	184	66	26.4	125	61	32.8	54	16	22.9	28	5	15.2	207	82	28.4	
HE		16	100.0		52	100.0		12	100.0	83		100.0	1	36	97.3		1	10.0				2		46	95.8
LA				147	40	21.4	270	22	7.5	442	73	14.2				119	63	34.6	341	46	11.9	477	122	20.4	
LS	88	191	68.5	56	83	59.7	13	11	45.8	157	290	64.9	89	185	67.5	64	118	64.8	13	22	62.9	166	325	66.2	
MA										112	24	17.6										96	31	24.4	
MD	40	2	4.8	235	30	11.3	79	4	4.8	360	37	9.3	21	2	8.7	209	31	12.9	50	2	3.8	282	35	11.0	
MT	152	22	12.6	225	6	2.6	222		0.0	602	28	4.4	68	11	13.9	385	18	4.5	108		0.0	561	29	4.9	
NU	15	1,333	98.9	88	537	93.4	14	100.0	70	2,366	97.1	28	995	97.3	67	686	91.1		19	100.0	99	1,742	94.6		
OP	3	60	95.2		3	100.0				3	67	95.7	5	37	88.1		1	100.0				5	38	88.4	
PH	21	16	43.2	35	6	14.6	10		0.0	69	24	25.8	10	8	44.4	26	5	16.1	12	2	14.3	48	15	23.8	
PC	124	26	17.3	326	24	6.9	45		0.0	500	51	9.3	70	27	27.8	468	48	9.3	48		0.0	586	75	11.3	
SG	90	26	22.4	340	15	4.2	31		0.0	506	41	7.5	65	21	24.4	326	23	6.6	30		0.0	442	45	9.2	
SE				296	14	4.5	1,924	36	1.8	2,257	51	2.2				199	15	7.0	1,878	45	2.3	2,077	60	2.8	
SW	46	27	37.0	57	6	9.5	24	4	14.3	129	41	24.1	44	30	40.5	62	10	13.9	19	2	9.5	125	42	25.1	
UT	27	5	15.6	117	1	0.8	56		0.0	201	6	2.9	33	4	10.8	142	3	2.1	60		0.0	235	7	2.9	
VS	161	12	6.9	396	3	0.8	20		0.0	579	15	2.5	128	29	18.5	391	11	2.7	20		0.0	539	40	6.9	
DS													163	18	9.9	201	9	4.3	172	1	0.6	536	28	5.0	
Total*	4,528	3,943	46.5	7,725	1,222	13.7	5,278	187	3.4	17,954	5,978	25.0	3,373	3,189	48.6	8,594	1,708	16.6	5,352	191	3.4	17,464	5,174	22.9	
Admin. & F.S.																									
AS	2,736	1,416	34.1	1,817	244	11.8	972	50	4.9	5,700	1,757	23.6	2,920	2,604	47.1	2,067	522	20.2	1,322	138	9.5	6,316	3,268	44.1	
AT	226	130	36.5							226	130	36.5	79	60	43.2							79	60	43.2	
CS	331	130	28.2	1,192	187	13.6	213	5	2.3	1,743	324	15.7	281	173	38.1	1,356	276	16.9	234	16	6.4	1,871	465	19.9	
FI	558	121	17.8	690	39	5.3	384	14	3.5	1,673	188	10.1	588	369	38.6	934	142	13.2	610	39	6.0	2,137	550	20.5	
IS	171	188	52.4	418	185	30.7	131	23	14.9	749	406	35.2	103	150	59.3	375	237	35.7	162	14	21.4	640	431	40.2	
OM	128	29	18.5	340	22	6.1	236	5	2.1	719	61	7.8	138	62	31.0	329	52	13.6	253	7	2.7	720	121	14.4	
PE	563	390	40.9	1,009	270	21.1	468	26	5.3	2,117	715	25.2	109	477	53.8	1,068	547	33.9	547	61	10.0	2,027	1,090	35.0	
PM	11,344	3,420	23.2	6,876	856	11.1	1,203	50	4.0	19,844	4,434	18.3	10,139	5,336	34.5	6,835	1,451	17.5	1,426	111	7.2	18,457	6,953	27.4	
PG	389	90	18.8	487	42	7.9	387	5	1.3	1,301	143	9.9	484	207	30.0	511	92	15.3	467	19	3.9	1,462	318	17.9	
WP	1,071	329	23.5	305	17	5.3	37	2	5.1	1,436	360	20.0	933	381	29.0	356	13	10.8	44	3	6.4	1,340	435	24.5	
CO	173	19	9.9	1,087	38	3.4	209	1	0.5	1,500	69	4.4	204	41	16.7	1,229	73	5.6	252	2	0.8	1,692	123	6.8	
FS	796	69	8.0	234	5	2.1	75	1	1.3	1,225	94	7.1	748	85	10.2	264	5	1.9	83		0.0	1,139	108	8.7	
TR										620	620	50.0	321	451	58.4	272	172	38.7	19	5	20.8	612	628	50.6	
PL	370	494	57.2	223	118	34.6	20	3	13.0				235	7	2.9	236	1	0.4	29		0.0	500	8	1.6	
Total*	18,856	6,825	26.6	14,678	2,023	12.1	4,335	185	4.1	38,859	9,301	19.3	17,582	10,403	37.2	15,832	3,613	18.6	5,448	445	7.6	39,001	14,562	27.2	
Tech.																									
AO				313		0.0	55		0.0	371		0.0				364	4	1.1	89		0.0	453	4	0.9	
AI	569	18	3.1	1,418	8	0.6	115		0.0	2,215	35	1.6	944	24	2.5	1,128	12	1.1	44		0.0	2,200	50	2.2	
DD	1,761	227	11.4	126	2	1.6				1,928	234	10.8	1,576	246	13.5	126	1	0.8				1,702	247	12.7	
EL	1,720	6	0.3	1,173	3	0.3	2		0.0	3,032	15	0.5	1,566	16	1.0	1,469		0.0	2		0.0	3,038	16	0.5	
LG	6,180	1,078	14.9	783	4	0.5	81		0.0	7,381	1,193	13.9	5,653	1,166	17.1	1,035	14	1.3	84		0.0	6,785	1,186	14.9	
GI	1,190	135	10.2	302	22	6.8	66	2	2.9	1,574	161	9.3	1,863	251	11.9	381	36	8.6	69	5	6.8	2,314	293	11.2	
PY	195	17	8.0							196	17	8.0	157	14	8.2	</									

Table 6A Employee mobility
Appointments* to and within the Public Service, by sex, 1973 to 1980

Appointments		1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
To the Public Service	men	22,338	26,018	19,617	16,614	12,663	10,470	7,774	8,759
	women	16,641	20,549	16,054	13,115	9,773	8,755	7,519	9,497
	% women	42.7	44.1	45.0	44.1	43.6	45.5	49.2	52.0
Within the Public Service	men	33,242	45,388	50,718	50,740	62,232	62,257	51,422	52,387
	women	25,947	32,252	38,397	40,517	50,304	52,052	47,334	52,673
	% women	43.6	41.2	43.0	44.4	44.7	45.5	47.9	50.1
Total	men	55,580	71,406	70,335	67,354	74,895	72,727	59,196	61,146
	women	42,588	52,801	54,451	53,632	60,077	60,807	54,853	62,170
	% women	43.4	42.5	43.6	44.3	44.5	45.5	48.1	50.4

*Includes all types of employment: indeterminate, term of more than six months, seasonal, full-time, part-time.

Source: PSC annual reports.

Table 6B Employee mobility

Appointments to and within the Public Service by occupational category, tenure and sex, 1979 and 1980

	1979										1980										
	Appointments to the Public Service					Appointments within the Public Service					Appointments to the Public Service					Appointments within the Public Service					
	Indeterminate			Term		Indeterminate			Term		Indeterminate			Term		Indeterminate			Term		
	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%
Executive	13	—	—	4	—	—	378	21	5.3	2	—	—	25	3	10.7	431	19	4.2	1	0	0.0
Scientific and Professional	514	716	58.2	123	130	51.4	3,305	1,072	24.5	485	342	41.4	705	658	48.3	3,619	1,155	24.2	392	400	50.5
Administrative and Foreign Service	688	313	31.3	171	162	48.6	11,033	4,923	30.9	1,231	985	44.4	1,120	492	30.5	11,735	6,333	35.1	1,042	930	47.2
Technical	735	199	21.3	148	50	25.3	5,348	560	9.5	1,301	521	28.6	906	233	20.5	5,244	679	11.5	1,145	408	26.3
Administrative Support	299	2,063	87.3	218	1,146	84.0	3,433	16,563	82.8	4,075	18,698	82.1	549	2,936	84.2	4,167	20,664	83.2	3,814	17,962	82.5
Operational	3,971	2,609	39.7	870	115	11.7	10,494	2,811	21.1	10,315	827	7.4	3,498	2,673	43.3	11,233	3,247	22.4	9,550	867	8.3
Other	20	16	44.4	—	—	—	22	11	33.3	—	—	—	28	20	41.7	14	9	39.1	—	—	—
Total	6,240	5,916	48.7	1,534	1,603	51.1	34,013	25,961	43.3	17,409	21,373	55.1	6,831	7,015	50.7	36,443	32,106	46.8	15,944	20,567	56.3

Sources: 1979 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 698.

1980 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 803.

Table 6C Employee mobility

Appointments to and within the Public Service by occupational category, group and sex, 1979 and 1980

	Appointments to the Public Service						Appointments within the Public Service						Public Service Population		
	1979			1980			1979			1980			1980		
	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%
Executive															
Senior Executive (SX)	17	—	—	27	3	10.0	380	21	5.2	432	19	4.2	1,257	52	4.0
Scientific and Professional															
Actuarial Science (AC)	2	—	—	3	—	—	—	—	—	6	—	—	21	—	—
Agriculture (AG)	2	1	33.3	1	—	—	55	5	8.3	95	14	12.8	308	16	4.9
Architecture and Town Planning (AR)	1	2	66.7	12	2	14.3	100	7	6.5	88	8	8.3	298	18	5.7
Auditing (AU)	42	4	8.7	76	11	12.6	692	55	7.4	833	60	6.7	2,823	131	4.4
Biological Sciences (BI)	25	7	21.9	33	9	21.4	213	59	21.7	188	66	26.0	760	132	14.8
Chemistry (CH)	3	2	40.0	9	2	18.2	56	15	21.1	58	23	28.4	314	72	18.7
Defence Scientific Service (DS)	29	4	12.1	44	6	12.0	135	7	4.9	115	5	4.2	534	28	5.0
Dentistry (DE)	8	—	—	6	—	—	12	—	—	7	—	—	51	—	—
Economics, Sociology and Statistics (ES)	46	8	14.8	84	21	20.0	452	90	16.6	449	109	19.5	1,868	315	14.4
Education (ED)	134	187	58.3	142	208	59.4	327	264	44.7	411	336	45.0	1,551	1,472	48.7
Engineering and Land Surveying (EN)	102	6	5.6	171	8	4.5	608	10	1.6	616	11	1.8	2,430	32	1.3
Forestry (FO)	2	—	—	10	1	9.1	21	—	—	11	—	—	88	2	2.2
Historical Research (HR)	2	3	60.0	4	4	50.0	49	17	25.8	50	25	33.3	199	72	26.6
Home Economics (HE)	—	6	100.0	0	8	100.0	—	10	100.0	—	14	100.0	2	37	94.9
Law (LA)	43	29	40.3	38	24	38.7	88	30	25.4	104	23	18.1	474	120	20.2
Library Science (LS)	6	24	80.0	16	30	65.2	50	91	64.5	39	138	72.3	163	302	64.8
Mathematics (MA)	—	—	—	2	1	33.3	—	—	—	6	4	40.0	91	30	24.8
Medicine (MD)	10	2	16.7	28	5	15.2	59	6	9.2	47	4	7.8	273	35	11.4
Meteorology (MT)	13	4	23.5	12	5	29.4	235	16	6.4	207	17	7.6	541	25	4.4
Nursing (NU)	30	506	94.4	21	449	95.5	43	650	93.8	44	597	93.1	92	1,356	93.6
Occupational and Physical Therapy (OP)	1	14	93.3	0	9	100.0	—	8	100.0	—	5	100.0	3	28	90.3
Pharmacy (PH)	1	5	83.3	3	2	40.0	6	5	45.5	0	3	100.0	46	13	22.0
Physical Sciences (PC)	22	2	8.3	28	7	20.0	134	25	15.7	144	28	16.3	563	68	10.8
Psychology (PS)	3	—	—	5	4	44.4	11	3	21.4	16	10	38.5	71	21	22.8
Scientific Regulation (SG)	8	1	11.1	7	5	41.7	69	12	14.8	80	20	20.0	440	40	8.3
Scientific Research (SE)	38	2	5.0	55	2	3.5	210	7	3.2	240	8	3.2	2,059	58	2.7
Social Work (SW)	4	7	63.6	8	9	52.9	26	13	33.3	16	12	42.9	120	36	23.1
University Teaching (UT)	28	3	9.7	23	4	14.8	21	—	—	38	4	9.5	231	7	2.9
Veterinary Science (VS)	32	17	34.7	32	7	17.9	118	9	7.0	103	11	9.6	538	40	6.9
Total	637	846	57.0	873	843	49.1	3,790	1,414	27.2	4,011	1,555	27.9	16,952	4,506	21.0
Administrative and Foreign Service															
Administrative Services (AS)	78	30	27.8	142	78	35.5	2,166	1,342	38.3	2,476	1,775	41.8	6,158	3,091	33.4
Administrative Trainee (AT)	36	27	42.9	54	37	40.7	25	18	19.4	16	18	52.9	78	58	42.6
Commerce (CO)	43	3	6.5	54	12	18.2	407	38	8.5	465	59	11.3	1,611	117	6.8
Computer Systems Administration (CS)	74	43	36.8	135	77	36.3	538	120	18.2	620	162	20.7	1,819	430	19.1
Financial Administration (FI)	47	10	17.5	64	16	20.0	934	302	24.4	910	350	27.8	2,083	524	20.1
Foreign Service (FS)	11	4	26.7	9	9	50.0	163	16	8.9	72	14	16.3	1,124	104	8.5
Information Services (IS)	14	14	50.0	26	25	49.0	206	193	48.4	236	189	44.5	616	389	38.7
Organization and Methods (OM)	30	8	21.1	21	7	25.0	228	39	14.6	276	95	25.6	697	111	13.7
Personnel Administration (PE)	17	13	43.3	24	19	44.2	785	559	41.6	907	760	45.6	1,953	1,024	34.4
Postal Management (PL)	—	—	—	—	—	—	132	4	2.9	158	9	5.4	496	8	1.6
Program Administration (PM)	380	245	39.2	780	432	35.6	5,503	2,740	33.2	5,552	3,424	38.1	17,869	6,543	26.8
Purchasing and Supply (PG)	31	3	8.8	30	3	9.1	403	112	21.7	510	137	21.2	1,441	299	17.2
Translation (TR)	27	30	52.6	14	18	56.3	209	245	54.0	86	108	55.7	600	588	49.5
Welfare Program (WP)	71	45	38.8	70	50	41.7	565	180	24.2	493	163	24.8	1,301	407	23.8
Total	859	475	35.6	1,423	783	35.5	12,264	5,908	32.5	12,777	7,263	36.2	37,846	13,693	26.6
Technical															
Air Traffic Control (AI)	75	7	8.5	85	20	19.0	603	27	4.3	506	17	3.3	2,169	50	2.3
Aircraft Operations (AO)	34	3	8.1	18	—	—	133	1	0.7	96	—	—	451	4	0.9
Drafting and Illustration (DD)	22	10	31.3	71	23	24.5	344	107	23.7	374	98	20.8	1,599	208	11.5
Educational Support (EU)	5	2	28.6	6	—	—	5	8	61.5	—	2	100.0	20	68	77.3
Electronics (EL)	84	2	2.3	116	1	0.9	812	11	1.3	766	7	0.9	3,003	16	0.5
Engineering and Scientific Support (EG)	192	130	40.4	359	163	31.2	1,809	447	19.8	1,867	396	17.5	6,442	1,022	13.7
General Technical (GT)	111	42	27.5	90	33	26.8	669	105	13.6	714	127	15.1	2,077	239	10.3
Photography (PY)	2	—	—	1	—	—	30	7	18.9	27	4	12.9	144	13	8.3
Primary Products Inspection (PI)	77	16	17.2	101	26	20.5	530	52	8.9	421	68	13.9	2,565	140	5.2
Radio Operation (RO)	51	9	15.0	87	14	13.9	393	13	3.2	452	36	7.4	1,112	42	3.6
Ships Officers (SO)	138	5	3.5	150	14	8.5	623	14	2.2	618	19	3.0	1,366	44	3.1
Social Science Support (SI)	21	22	51.2	37	31	45.6	459	285	38.3	321	309	49.0	1,013	821	44.8
Technical Inspection (TI)	71	1	1.4	63	1	1.6	239	4	1.6	227	4	1.7	1,271	17	1.3
Total	883	249	22.0	1,178	332	22.0	6,649	1,081	14.0	6,389	1,087	14.5	23,232	2,684	10.4

Table 6C Employee mobility (Concluded)

Appointments to and within the Public Service by occupational category, group and sex, 1979 and 1980

	Appointments to the Public Service				Appointments within the Public Service				Public Service Population			
	1979		1980		1979		1980		1980		men	women
	men	women	% women	% women	men	women	% women	% women	men	women		
Administrative Support												
Clerical and Regulatory (CR)	438	1,812	80.5	76.7	6,849	25,628	78.9	79.8	11,500	38,181		76.8
Communications (CM)	9	17	65.4	80.8	74	132	64.1	62.8	473	329		41.0
Data Processing (DA)	38	138	78.4	18.6	404	1,559	79.4	76.4	830	2,198		72.6
Office Equipment Operation (OE)	17	10	37.0	31.4	116	174	60.0	60.1	225	241		51.7
Secretarial, Stenographic, Typing (ST)	15	1,232	98.8	99.1	65	7,768	99.2	99.2	142	14,047		99.0
Total	517	3,209	86.1	83.5	7,508	35,261	82.4	82.9	13,170	54,996		80.7
Operational												
Correctional (CX)	254	18	6.6	8.5	714	22	3.0	4.7	4,322	115		2.6
Firefighters (FR)	35	—	—	—	311	2	0.6	—	1,447	2		0.1
General Labour and Trades (GL)	1,208	55	4.4	5.7	8,556	179	2.0	2.4	17,759	234		1.3
General Services (GS)	471	551	53.9	50.5	3,072	1,340	30.4	30.4	8,700	3,250		27.2
Heat, Power and Stationary Plant Operation (HP)	149	—	—	0.5	674	2	0.3	0.2	2,488	5		0.2
Hospital Services (HS)	196	406	67.4	71.9	134	413	75.5	71.5	942	1,172		55.4
Lightkeepers (LI)	32	1	3.0	12.3	228	9	3.8	1.7	425	4		0.9
Postal Operations (PO)	2,028	1,676	45.2	51.8	4,899	1,602	24.6	28.0	36,982	10,630		22.3
Printing Operations (PR)	12	7	36.8	72.7	72	50	41.0	31.7	791	434		35.4
Revenue Postal Operations (RV)	—	—	—	85.1	—	—	—	66.4	1,459	3,564		71.0
Ship Repair (SR)	93	—	—	1.7	1,109	1	0.1	0.06	2,620	7		0.3
Ships' Crews (SC)	363	10	2.7	6.5	1,040	18	1.7	2.9	2,168	34		1.5
Total	4,841	2,724	36.0	39.4	20,809	3,638	14.9	16.5	80,103	19,451		19.5
Other	20	16	44.4	40.8	22	11	33.3	37.5	119	108		47.6
Grand Total	7,774	7,519	49.2	52.0	51,422	47,374	47.9	50.1	172,644	95,487		35.6

Sources: 1979 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 598.

1980 data: PSC, Computer Services Directorate, Report CM 803.

PS population: PSC, *Annual Report 1980*.

Table 7 University graduates

Bachelor's and first professional degrees by discipline and sex, 1974 to 1979

	1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%	men	women	%
Education	6,943	8,377	15,320	54.7			7,518	10,902	18,420	59.2			7,343	12,432	19,775	62.9		
Fine and Applied Arts																		
Drawing and Graphics	27	47	74	63.5	15	28	43	45	33	78	42.3	30	40	70	57.1	46	61	107
Photography	1		1		59	14	73	48	5	53	9.4	57	14	71	19.7	49	17	66
Other	692	1,124	1,816	61.9	801	1,294	2,085	816	1,410	2,226	63.3	773	1,573	2,346	67.1	964	1,770	2,734
Total	720	1,171	1,891	61.9	875	1,336	2,211	909	1,448	2,357	61.4	860	1,627	2,487	65.4	1,059	1,848	2,407
Humanities and Related Disciplines																		
History	1,765	948	2,713	34.9	1,704	993	2,697	1,543	1,023	2,566	39.9	1,610	1,098	2,708	40.5	1,421	1,025	2,446
Library and Records Science	11	65	76	84.3	7	56	63	3	51	54	94.4	15	15	15	100.0	7	8	10.0
Translation and Interpretation	77	174	251	69.3	68	161	229	75	165	240	68.8	68	163	231	70.6	52	193	245
Other	2,868	3,881	6,749	57.5	2,737	4,207	6,944	2,669	4,156	6,825	60.9	2,774	4,543	7,317	62.1	2,587	4,511	7,098
Total	4,721	5,068	9,789	51.8	4,516	5,417	9,933	4,290	5,395	9,685	55.7	4,452	5,819	10,271	56.7	4,060	5,737	9,797
Social Sciences and Related Disciplines																		
Commerce, Management, and Business Admin.	4,236	702	4,938	14.2	4,670	995	5,665	5,093	1,258	6,351	19.8	5,480	1,634	7,114	23.0	5,804	1,806	7,610
Economics	1,483	252	1,735	14.5	1,527	305	1,832	1,511	335	1,846	18.1	1,701	468	2,169	21.6	1,813	534	2,347
Law	2,059	415	2,474	16.8	2,115	555	2,670	2,058	585	2,643	22.1	2,048	784	2,832	27.7	2,184	838	3,022
Psychology	1,711	2,284	3,995	57.2	1,814	2,596	4,410	1,762	2,601	4,363	59.6	1,629	2,941	4,570	64.4	1,518	3,036	4,554
Social Work	194	469	663	70.7	282	606	888	279	604	883	68.4	292	746	1,038	71.9	284	836	1,120
Sociology	989	1,361	2,350	57.9	986	1,388	2,374	1,000	1,488	2,488	59.8	1,051	1,621	2,672	60.7	956	1,753	2,709
Other	3,338	1,481	4,819	30.7	3,295	1,723	5,018	3,141	1,833	4,974	36.9	3,274	2,062	5,336	38.6	3,438	2,236	5,674
Total	14,010	6,964	20,974	33.2	14,689	8,168	22,857	14,844	8,704	23,548	37.0	15,475	10,256	25,731	39.9	15,997	11,039	27,031
Agriculture and Biological Sciences																		
Agriculture	431	84	515	16.3	416	117	533	475	122	597	20.4	552	195	747	26.1	650	270	920
Biology	1,347	709	2,056	34.5	1,515	894	2,409	1,848	1,069	2,917	36.6	1,941	1,231	3,172	38.8	1,802	1,291	3,093
Household Science	19	948	967	98.0	66	985	1,051	26	1,135	1,161	97.8	33	1,077	1,110	97.0	22	999	1,021
Veterinary Medicine and Science	157	25	182	13.7	158	42	200	171	53	224	23.7	168	72	240	30.0	173	71	244
Zoology	269	98	367	26.7	356	140	496	373	142	515	27.8	268	135	403	33.5	304	159	463
Other	273	130	403	32.3	486	205	691	366	178	544	32.7	318	173	491	35.2	338	161	499
Total	2,496	1,994	4,490	44.4	2,997	2,383	5,380	3,259	2,699	5,958	45.3	3,280	2,883	6,163	46.8	3,289	2,951	6,240
Engineering and Applied Sciences																		
Architecture and Landscape Architecture	310	38	348	10.9	424	51	475	448	76	524	14.5	513	84	597	14.1	521	132	653
Engineering	3,955	42	3,997	1.1	3,913	73	3,986	3,798	80	3,874	2.1	4,174	129	4,303	3.0	4,715	213	4,928
Engineering Science	140	5	145	3.4	151	3	154	155	4	159	2.5	131	11	142	7.7	167	10	177
Forestry	198	11	209	5.3	193	1	194	225	10	235	4.3	252	30	282	10.6	237	34	271
Other					37	37	34											
Total	4,603	96	4,699	2.04	4,718	128	4,846	4,060	170	4,830	3.5	5,070	254	5,324	4.8	5,640	389	6,029
Health Professions and Occupations																		
Dentistry	430	35	465	7.5	412	44	456	430	48	478	10.0	419	40	459	8.7	386	83	469
Medical Care	1,672	487	2,159	21.5	1,530	481	2,011	1,656	566	2,222	25.5	1,610	621	2,231	27.8	1,579	674	2,253
Nursing	16	1,148	1,164	98.6	40	1,284	1,324	37	1,325	1,362	97.3	41	1,409	1,450	97.2	44	1,362	1,406
Pharmacy	285	306	591	51.8	314	325	639	299	411	710	57.9	291	428	719	59.5	285	433	718
Rehabilitation Medicine	42	420	462	90.9	40	504	544	44	537	581	92.4	56	629	685	91.8	54	619	673
Other	101	19	150	43.3	92	71	163	71	67	138	48.6	82	71	153	46.4	68	82	150
Total	2,546	2,445	4,991	49.0	2,428	2,709	5,137	2,537	2,954	5,491	53.8	2,499	3,198	5,697	56.1	2,416	3,253	5,669
Mathematics and Physical Sciences																		
Actuarial Science	64	4	68	5.9	57	8	65	70	12	82	14.6	53	11	64	17.2	56	16	72
Mathematical Statistics	41	26	67	38.8	50	20	70	41	26	67	38.8	41	22	63	34.9	34	21	55
Applied Mathematics	1,661	687	2,348	29.3	1,592	626	2,218	1,606	640	2,246	28.5	1,624	671	2,295	29.2	1,671	697	2,368
Chemistry	542	130	672	19.3	602	144	746	543	147	690	21.3	560	196	756	25.9	613	197	810
Meteorology	4	1	5	20.0	7	3	10	4	2	6	33.3	3	3	3		8		8
Physics	396	35	431	8.1	380	37	417	395	43	438	9.8	401	37	438	8.4	424	54	478
Other	667	98	765	12.8	640	82	722	640	59	489	12.1	484	75	559	13.4	431	98	529
Total	3,375	981	4,356	22.5	3,328	920	4,248	3,089	929	4,018	23.1	3,166	1,012	4,178	24.2	3,237	1,083	4,320
No Specialization	4,370	3,971	8,341	47.6	3,868	3,837	7,705	3,718	4,067	7,785	52.2	3,554	4,176	7,730	54.0	3,525	4,245	7,770
Grand Total	43,784	31,067	74,851	41.5	44,937	35,800	80,737	44,740	38,536	83,276	46.3	45,699	41,657	87,356	47.7	46,011	43,271	89,282

Table 8 Separations
Number and percentage of separations from the Public Service by category and sex, 1976 to 1980

Category	1976			1977			1978			1979*			1980*		
	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women	men	women	% women
Executive	77	3	3.7	98	4	3.9	80	2	2.4	113	2	1.7	102	3	2.9
Scientific and Professional	1,173	984	45.6	1,297	1,277	49.6	1,288	1,317	50.6	1,836	1,155	33.2	1,187	824	41.0
Administrative and Foreign Service	2,637	876	24.9	2,447	827	25.3	2,761	929	25.2	3,412	1,450	28.0	2,725	1,164	29.9
Technical	1,510	340	18.4	1,514	360	19.2	1,805	450	20.0	2,148	501	18.9	1,539	378	19.7
Administrative Support	2,258	10,019	81.6	1,960	9,315	82.6	2,991	9,977	76.9	2,183	11,199	83.7	1,610	8,623	84.3
Operational	11,060	2,660	19.4	10,693	2,706	20.2	12,225	2,781	18.5	10,303	3,088	23.1	7,908	2,797	26.1
Total**	18,737	14,883	44.3	18,014	14,489	44.6	21,156	15,456	42.2	20,026	17,417	46.5	15,089	13,807	47.8

Sources: PSC, *A Study of the Separation of Women from the Public Service of Canada, 1976-1979*.

*PSC, *Annual Report 1979, 1980*.

** Includes 53 employees in 1979 and 36 in 1980 whose positions were not classified in any of the professional categories.

Table 9A Centrally administered developmental programs

Participation in the Career Assignment Program and in the Senior Management Development Program, by sex, 1974 to 1980

Year	Career Assignment Program				Senior Management Development Program			
	men	women	total*	% women	men	women	total	% women
1974	32	9	41	22.0	54	6	60	10.0
1975	38	18	56	32.1	69	7	76	9.2
1976	40	14	54	25.9	83	15	98	15.3
1977	40	8	48	16.7	79	8	87	9.2
1978	35	13	48	27.1	99	13	112	11.6
1979	27	14	41	34.1	99	12	111	10.8
1980	27	15	42	35.7	106	7	113	6.2

*Includes only employees hired under the *Public Service Employment Act*.

Sources: PSC, CAP Office.

PSC, Executive and Senior Management Directorate.

Table 9B Centrally administered developmental programs

Participation in the Administrative Trainee Program (Internal and External), by sex, 1974 to 1980

Year	All Participants				External Participants				Internal Participants				Internal as a % of all participants		
	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total	% women	men	women	total
1974	194	97	291	33.3	155	70	225	31.1	39	27	66	40.9	20.1	27.8	22.6
1975	103	62	165	37.6	83	50	133	37.6	20	12	32	37.5	19.4	19.4	19.4
1976	78	45	123	36.6	65	35	100	35.0	13	10	23	43.5	16.7	22.2	18.7
1977	102	76	178	42.7	84	64	148	43.2	18	12	30	40.0	17.6	15.8	16.9
1978	79	55	134	41.0	67	42	109	38.5	12	13	25	52.0	15.2	23.6	18.7
1979	57	40	97	41.2	45	33	78	42.3	12	7	19	36.8	21.1	17.9	19.6
1980	61	52	113	46.0	56	41	97	42.3	5	11	16	68.8	8.2	21.2	14.2

Source: PSC, Post-Secondary Recruitment Program.

Table 10A Geographic area and sex

Number and percentage of employees by geographic area and sex, 1979 and 1980

	1979				1980			
	men	women	total	% women	men	women	total	% women
NCR Population	40,351 23.1%	29,402 31.8%	69,753 26.2%	42.2	39,607 22.9%	29,836 31.2%	69,443 25.9%	43.0
Regional Population	134,084 76.9%	63,023 68.2%	197,112 73.8%	32.0	133,037 77.1%	65,651 68.8%	198,696 74.1%	33.0
Total Population	174,435 100%	92,425 100%	266,865* 100%	34.6	172,644 100%	95,487 100%	268,139* 100%	35.6

*Includes 5 employees in 1979 and 8 in 1980 where sex was not specified on pay documents.

Sources: PSC annual reports 1979 and 1980.

Table 10B Geographic area and sex

Number and percentage of employees by geographic area and sex, 1979 and 1980

	1979				1980			
	men	women	total	% women	men	women	total	% women
Newfoundland	4,424	1,241	5,665	21.9	4,523	1,361	5,884	23.1
Prince Edward Island	1,080	336	1,416	23.7	1,104	393	1,497	26.3
Nova Scotia	11,911	3,487	15,398	22.6	11,844	3,680	15,524	23.7
New Brunswick	5,628	2,394	8,022	29.8	5,679	2,687	8,367	32.1
Quebec (except NCR)	32,500	12,590	45,091	27.9	32,467	13,226	45,695	28.9
Ontario (except NCR)	36,553	18,787	55,340	33.9	35,862	19,505	55,369	35.2
Manitoba	7,163	4,254	11,417	37.3	7,180	4,718	11,898	39.7
Saskatchewan	4,758	2,997	7,755	38.6	4,674	3,060	7,734	39.6
Alberta	10,385	7,171	17,556	40.8	10,040	6,560	16,600	39.5
British Columbia	16,982	8,291	25,273	32.8	17,038	8,855	25,893	34.2
Yukon	470	479	950	50.4	453	514	967	53.2
Northwest Territories	816	593	1,409	42.1	846	680	1,526	44.6
Abroad	1,414	403	1,819	22.2	1,323	405	1,728	23.4
NCR (Quebec & Ontario)	40,351	29,402	69,753	42.2	39,607	29,836	69,443	43.0
Total ⁽¹⁾	174,435	92,425	266,865	34.6	172,644	95,487	268,139 ⁽²⁾	35.6

⁽¹⁾Includes 5 employees in 1979 and 8 in 1980 whose sex was not specified on pay documents.⁽²⁾Includes 11 employees whose geographic area was not specified on pay documents.

Source: PSC annual reports 1979 and 1980.

Table 11 Senior Executives by level, 1979 and 1980

Level	1979				1980			
	men	women	total	%W	men	women	total	%W
SX-1	637	32	669	4.8	602	33	635	5.2
SX-2	470	12	482	2.5	463	15	478	3.1
SX-3	170	6	176	3.4	181	4	185	2.2
SX-4	12	0	12	0.0	11	0	11	0.0
Total	1,289	50	1,339	3.7	1,257	52	1,309	4.0

Source: PSC Annual Report 1980 — Table 18

Table 12 Women in the Executive Category by Department — 1980

No women Department	T		%W	1 woman Department	T		%W	2 women Department	T		%W	3 women Department	T		%W	Over 3 women Department	T		%W
Canada Labour Relations Board*	0		0.0	Canadian Radio-Television Telecommunications Commission	8		12.5	Canadian Human Rights Commission	2		100.0	Employment and Immigration	79		3.8	Treasury Board (12 women)	91		13.9
Agriculture	37		0.0	Communications	30		3.3	Comptroller General of Canada	23		8.7	Health and Welfare	56		5.4				
Canada Post	35		0.0	Correctional Service	20		5.0	Corporate Affairs	23		8.7	Indian and Northern Affairs	42		7.1				
Canadian International Development Agency	32		0.0	Finance	36		2.8	External Affairs	12		16.7	Transport	85		3.5				
Canadian Transport Commission	13		0.0	Fisheries and Oceans	35		2.9	Federal-Provincial Relations Office*	10		20.0								
Office of the Chief Electoral Officer*	3		0.0	Industry, Trade and Commerce	71		1.4	Labour	18		11.1								
Commissioner of Official Languages	5		0.0	National Museums	4		25.0	Privy Council Office	28		7.1								
Ministry of State for Economic Development*	16		0.0	Public Service Commission	22		4.5	Regional Economic Expansion	37		5.4								
Energy, Mines and Resources	42		0.0	Science and Technology Canada	20		5.0												
Environment	65		0.0	Ministry of State for Social Development*	7		14.3												
Immigration Appeal Board*	0		0.0	Statistics Canada	29		3.4												
Insurance	2		0.0	Supply and Services	69		1.4												
Justice	8		0.0																
International Joint Commission*	1		0.0																
Livestock Feed Board*	1		0.0																
National Defence (civilian)	23		0.0																
National Energy Board	8		0.0																
National Library*	0		0.0																
National Parole Board	1		0.0																
Public Archives	2		0.0																
Public Works	41		0.0																
Revenue (Customs & Excise Taxation)	59		0.0																
Royal Canadian Mounted Police*	0		0.0																
Secretary of State	22		0.0																
Solicitor General	10		0.0																
Veterans Affairs	11		0.0																

Source: PSC Annual Report, 1980 — Table 20

* : 1980 departmental EOW submissions to Treasury Board.

Tableau 12 Femmes dans la catégorie de la direction, selon le ministère — 1980

Aucune femme Ministère	T		1 femme Ministère	T		2 femmes Ministère	T		3 femmes Ministère	T		3 femmes et plus Ministère	T	
	T	%F		T	%F		T	%F		T	%F		T	%F
Conseil canadien des relations du travail*	0	0.0	Conseil de la Radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	8	12.5	Commission des Droits de la Personne Contrôleur général du Canada	2	100.0	Emploi et Immigration	79	3.8	Conseil du Trésor (12 femmes)	91	13.9
Agriculture	37	0.0	Communications	30	3.3	Consommation et Corporations	23	8.7	Santé et Bien-être social	56	5.4			
Société canadienne des Postes	35	0.0	Service correctionnel	20	5.0	Affaires extérieures Bureau des Relations fédérales-provinciales*	23	8.7	Affaires indiennes et du Nord	42	7.1			
Agence canadienne de développement international	32	0.0	Finances	36	2.8		12	16.7	Transports	85	3.5			
Commission canadienne des transports	13	0.0	Pêches et Océans	35	2.9		10	20.0						
Bureau du Directeur général des élections*	3	0.0	Industrie et Commerce	71	1.4	Travail	18	11.1						
Commissaire aux langues officielles	5	0.0	Musées nationaux	4	25.0	Bureau du Conseil privé Expansion économique régionale	28	7.1						
Département d'Etat au Développement économique*	16	0.0	Commission de la Fonction publique Département d'Etat au Développement social*	22	4.5		37	5.4						
Énergie, Mines et Ressources	42	0.0		7	14.3									
Environnement	65	0.0	Statistique Canada	29	3.4									
Commission d'appel de l'immigration*	0	0.0	Approvisionnements et Services	69	1.4									
Assurances	2	0.0												
Ministère de la Justice	8	0.0												
Commission mixte internationale*	1	0.0												
Office des provenances*	1	0.0												
Défense nationale	23	0.0												
Office national de l'énergie	8	0.0												
Bibliothèque nationale	0	0.0												
Commission nationale des libérations conditionnelles	1	0.0												
Archives publiques	2	0.0												
Travaux publics	41	0.0												
Revenu (Douanes et Accise, Impôt)	59	0.0												
Gendarmerie royale du Canada*	0	0.0												
Secrétariat d'Etat	22	0.0												
Solliciteur général	10	0.0												
Affaires des anciens combattants	11	0.0												

Sources : *Rapport annuel de la CFP, 1980* – Tableau 20

* : Les rapports ministériels de l'EAEF présentés au Conseil du Trésor en 1980.

Tableau 11 Catégorie de la direction selon le sexe et le niveau, 1979 et 1980

Niveau	1979				1980			
	hommes	femmes	total	% F	hommes	femmes	total	% F
SX-1	637	32	669	4.8	602	33	635	5.2
SX-2	470	12	482	2.5	463	15	478	3.1
SX-3	170	6	176	3.4	181	4	185	2.2
SX-4	12	0	12	0.0	11	0	11	0.0
Total	1,289	50	1,339	3.7	1,257	52	1,309	4.0

Source: *Rapport annuel de la CFP*, 1980 — Tableau 18

Tableau 10A Région géographique et sexe
 Nombre et pourcentage d'employés selon la région géographique et le sexe, 1979 et 1980

	1979			1980		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
RCN	40,351	29,402	69,753	39,607	29,836	69,443
	23.1%	31.8%	26.2%	22.9%	31.2%	25.9%
Régions	134,084	63,023	197,112	133,037	65,651	198,696
	76.9%	68.2%	73.8%	77.1%	68.8%	74.1%
Total	174,435	92,425	266,865*	172,644	95,487	268,139*
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

* Y compris cinq employés en 1979 et huit employés en 1980 dont le sexe n'était précisé dans aucun document.
 Sources: Rapports annuels de la CFP, 1979 et 1980.

Tableau 10B Région géographique et sexe
 Nombre et pourcentage d'employés selon la région géographique et le sexe, 1979 et 1980

	1979			1980		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
Terre-Neuve	4,424	1,241	5,665	4,523	1,361	5,884
	1,080	336	1,416	1,104	393	1,497
	11,911	3,487	15,398	11,844	3,680	15,524
	5,628	2,394	8,022	5,679	2,687	8,367
Québec (à l'exception de la RCN)	32,500	12,590	45,091	32,467	13,226	45,695
	36,553	18,787	55,340	35,862	19,505	55,369
	7,163	4,254	11,417	7,180	4,718	11,898
	4,758	2,997	7,755	4,674	3,060	7,734
	10,385	7,171	17,556	10,040	6,560	16,600
	16,982	8,291	25,273	17,038	8,855	25,893
	470	479	950	453	514	967
	816	593	1,409	846	680	1,526
	1,414	403	1,819	1,323	405	1,728
	40,351	29,402	69,753	39,607	29,836	69,443
	174,435	92,425	266,865	172,644	95,487	268,139(2)
Total (1)						

(1) Y compris cinq employés en 1979 et huit employés en 1980 dont le sexe n'était précisé dans aucun document de paye.
 (2) Y compris 11 employés dont la région géographique n'était précisée dans aucun document de paye.
 Sources: Rapports annuels de la CFP, 1979 et 1980.

Tableau 9A Programmes centralisés de perfectionnement

Participation au Programme cours et affectations de perfectionnement et au Programme de perfectionnement des cadres supérieurs selon le sexe, 1974 à 1980

Année	Programme cours et affectations de perfectionnement				Programme de perfectionnement des cadres supérieurs			
	hommes	femmes	total*	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes
1974	32	9	41	22.0	54	6	60	10.0
1975	38	18	56	32.1	69	7	76	9.2
1976	40	14	54	25.9	83	15	98	15.3
1977	40	8	48	16.7	79	8	87	9.2
1978	35	13	48	27.1	99	13	112	11.6
1979	27	14	41	34.1	99	12	111	10.8
1980	87	15	42	35.7	106	7	113	6.2

*Seuls les employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique* sont inclus.

Sources: CFP, Le service CAP.

CFP, Direction des cadres supérieurs.

Tableau 9B Programmes centralisés de perfectionnement

Participation au Programme des stagiaires en administration (interne et externe) selon le sexe, 1974 à 1980

Année	Total des participants				Participants de l'extérieur de la Fonction publique				Participants de la Fonction publique				% des participants de la Fonction publique sur le total des participants			
	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	% femmes	hommes	femmes	total	
1974	194	97	291	33.3	155	70	225	31.1	39	27	66	40.9	20.1	27.8	22.6	
1975	103	62	165	37.6	83	50	133	37.6	20	12	32	37.5	19.4	19.4	19.4	
1976	78	45	123	36.6	65	35	100	35.0	13	10	23	43.5	16.7	22.2	18.7	
1977	102	76	178	42.7	84	64	148	43.2	18	12	30	40.0	17.6	15.8	16.9	
1978	79	55	134	41.0	67	42	109	38.5	12	13	25	52.0	15.2	23.6	18.7	
1979	57	40	97	41.2	45	33	78	42.3	12	7	19	36.8	21.1	17.9	19.6	
1980	61	52	113	46.0	56	41	97	42.3	5	11	16	68.8	8.2	21.2	14.2	

Source: CFP, Programme de recrutement post-secondaire.

Tableau 8 Cessations d'emploi

Nombre et pourcentage de cessations d'emploi dans la Fonction publique selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1976 à 1980

Catégorie	1976			1977			1978			1979*			1980*		
	hommes	femmes	% femmes	hommes	femmes	% femmes	hommes	femmes	% femmes	hommes	femmes	% femmes	hommes	femmes	% femmes
Direction	77	3	3.7	98	4	3.9	80	2	2.4	113	2	1.7	102	3	2.9
Scientifique et professionnelle	1,173	984	45.6	1,297	1,277	49.6	1,288	1,317	50.6	1,836	1,155	33.2	1,187	824	41.0
Administrative et du service extérieur	2,637	876	24.9	2,447	827	25.3	2,761	929	25.2	3,412	1,450	28.0	2,725	1,164	29.9
Technique	1,510	340	18.4	1,514	360	19.2	1,805	450	20.0	2,148	501	18.9	1,539	378	19.7
Soutien administratif	2,258	10,019	81.6	1,960	9,315	82.6	2,991	9,977	76.9	2,183	11,199	83.7	1,610	8,623	84.3
Exploitation	11,060	2,660	19.4	10,693	2,706	20.2	12,225	2,781	18.5	10,303	3,088	23.1	7,908	2,797	26.1
Total**	18,737	14,883	44.3	18,014	14,489	44.6	21,156	15,456	42.2	20,026	17,417	46.5	15,089	13,807	47.8

*Rapport annuel, CFP, 1979 et 1980.

**Y compris 53 employés en 1979 et 36 employés en 1980 dont les postes n'étaient classés dans aucune catégorie professionnelle.

Sources: Étude sur les cessations d'emploi des femmes à la Fonction publique du Canada, 1976-1979, CFP.

Tableau 7 Diplômes universitaires

Baccalauréats et premiers grades professionnels selon la spécialisation et le sexe, 1974 à 1979

	1974			1975			1976			1977			1978			1979		
	hommes	fémmes	total	hommes	fémmes	total	hommes	fémmes	total	hommes	fémmes	total	hommes	fémmes	total	hommes	fémmes	total
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Éducation																		
Beaux-arts et arts appliqués	6 943	8 377	15 320	54,7	7 518	10 902	18 420	59,2	7 434	12 170	19 604	62,1	7 343	12 432	19 775	62,9	6 780	12 726
Dessin et arts graphiques	27	47	74	63,5	15	28	43	65,1	45	33	78	42,3	30	40	70	57,1	46	61
Photographie	1	-	1	-	59	14	73	19,2	48	5	53	9,4	57	14	71	19,7	49	17
Autres	692	1 124	1 816	61,9	801	1 294	2 085	62,1	816	1 410	2 226	63,3	773	1 573	2 346	67,1	964	1 770
Total	720	1 171	1 891	61,9	875	1 336	2 211	60,4	909	1 448	2 357	61,4	860	1 627	2 487	65,4	1 059	1 848
Humanités et disciplines connexes																		
Histoire	1 765	948	2 713	34,9	1 704	993	2 697	36,8	1 543	1 023	2 566	39,9	1 610	1 098	2 708	40,5	1 421	1 025
Bibliothéconomie	11	65	76	84,3	7	56	63	88,9	3	51	54	94,4	68	163	231	70,6	52	193
Traduction et interprétation	77	174	251	69,3	68	161	229	70,3	75	165	240	68,8	77	163	240	68,8	92	193
Autres	2 868	3 881	6 749	57,5	2 737	4 207	6 944	60,6	2 669	4 156	6 825	60,9	2 774	4 543	7 317	62,1	2 587	4 511
Total	4 721	5 068	9 789	51,8	4 516	5 417	9 933	54,5	4 290	5 395	9 685	55,7	4 452	5 819	10 271	56,7	4 060	5 737
Sciences sociales et disciplines connexes																		
Commerce, gestion et admin. des affaires	4 236	702	4 938	14,2	4 670	995	5 665	17,6	5 093	1 258	6 351	19,8	5 480	1 634	7 114	23,0	5 804	1 806
Économique	1 483	232	1 735	14,5	1 527	305	1 832	16,6	1 511	335	1 846	18,1	1 701	468	2 169	21,6	1 813	534
Droit	2 059	415	2 474	16,8	2 115	555	2 670	20,8	2 058	585	2 643	22,1	2 048	784	2 832	27,7	2 184	838
Psychologie	1 711	2 284	3 995	57,2	1 814	2 596	4 410	58,9	1 762	2 601	4 363	59,6	1 629	2 941	4 570	64,4	1 518	3 036
Service social	194	469	663	70,7	282	606	888	68,2	279	604	883	68,4	292	746	1 038	71,9	284	836
Sociologie	989	1 361	2 350	57,9	986	1 388	2 374	58,5	1 000	1 488	2 488	59,8	1 051	1 621	2 672	60,7	956	1 753
Autres	3 338	1 481	4 819	30,7	3 295	1 723	5 018	34,3	3 141	1 833	4 974	36,9	3 274	2 062	5 336	38,6	3 438	2 236
Total	14 010	6 964	20 974	33,2	14 689	8 168	22 857	35,7	14 844	8 704	23 548	37,0	15 475	10 256	25 731	39,9	15 997	11 039
Sciences agricoles et biologiques																		
Agriculture	431	84	515	16,3	416	117	533	22,0	475	122	597	20,4	552	195	747	26,1	650	270
Biologie	1 347	709	2 056	34,5	1 515	894	2 409	37,1	1 848	1 069	2 917	36,6	1 941	1 231	3 172	38,8	1 802	1 291
Sciences ménagères	19	948	967	98,0	66	985	1 051	20,1	26	1 135	1 161	97,8	33	1 077	1 110	97,0	22	999
Médecine et sciences vétérinaires	157	25	182	13,7	158	42	200	21,0	171	53	224	23,8	168	72	240	30,7	173	71
Zoologie	269	98	367	26,7	356	140	496	28,2	373	142	515	27,8	268	135	403	33,5	304	159
Autres	273	130	403	32,3	486	205	691	29,7	366	178	544	32,7	318	173	491	35,2	338	161
Total	2 496	1 994	4 490	44,4	2 997	2 383	5 380	44,3	3 259	2 699	5 958	45,3	3 280	2 883	6 163	46,8	3 289	2 951
Génie et sciences appliquées																		
Architecture et architecture de paysage	310	38	348	10,9	424	51	475	10,7	448	76	524	14,5	513	84	597	14,1	521	132
Génie	3 955	42	3 997	1,1	3 913	73	3 986	1,8	3 798	80	3 874	2,1	4 174	129	4 303	3,0	4 715	213
Sciences du génie	140	5	145	3,4	151	3	154	1,9	155	4	159	2,5	131	11	142	7,7	167	10
Forestière	198	11	209	5,3	193	1	194	0,5	225	10	235	4,3	252	30	282	10,6	237	34
Autres	37	37	74	100,0	37	37	74	100,0	34	34	68	100,0	34	34	68	100,0	34	34
Total	4 603	96	4 699	2,04	4 718	128	4 846	2,6	4 060	170	4 230	3,5	5 070	254	5 324	4,8	5 640	389
Professions de la santé																		
Art dentaire	430	35	465	7,5	412	44	456	9,6	430	48	478	10,0	419	40	459	8,7	386	83
Médecine	1 672	487	2 159	21,5	1 530	481	2 011	23,9	1 656	566	2 222	25,5	1 610	621	2 231	27,8	1 579	674
Sciences infirmières	16	1 148	1 164	98,6	40	1 284	1 324	97,0	37	1 325	1 362	97,3	41	1 409	1 450	97,2	44	1 362
Pharmacie	285	306	591	51,8	314	325	639	50,9	299	411	710	57,9	291	428	719	59,5	285	433
Réhabilitation	42	420	462	90,9	40	504	544	92,6	44	537	581	92,4	56	629	685	91,8	54	619
Autres	101	49	150	43,3	92	71	163	43,6	71	67	138	48,6	82	71	153	46,4	68	82
Total	2 546	2 445	4 991	49,0	2 428	2 709	5 137	52,7	2 537	2 954	5 491	53,8	2 499	3 198	5 697	56,1	2 416	3 253
Mathématiques et sciences physiques																		
Actuariat	64	4	68	5,9	57	8	65	12,3	70	12	82	14,6	53	11	64	17,2	56	16
Statistiques	41	26	67	38,8	50	20	70	28,6	41	26	67	38,8	41	22	63	34,9	34	21
Mathématiques	1 661	687	2 348	29,3	1 592	626	2 218	28,2	1 606	640	2 246	28,5	1 624	671	2 295	29,2	1 671	697
Chimie	542	130	672	19,3	602	144	746	19,3	543	147	690	21,3	560	196	756	25,9	613	197
Météorologie	4	1	5	20,0	7	3	10	30,0	4	2	6	33,3	3	3	6	50,0	8	8
Physique	396	35	431	8,1	380	37	417	8,9	395	43	438	9,8	401	37	438	8,4	424	54
Autres	667	98	765	12,8	640	82	722	11,4	430	59	489	12,1	484	75	559	13,4	431	98
Total	3 375	981	4 356	22,5	3 328	920	4 248	21,7	3 089	929	4 018	23,1	3 166	1 012	4 178	24,2	3 237	1 083
Aucune spécialisation	4 370	3 971	8 341	47,6	3 868	3 837	7 705	49,8	3 718	4 067	7 785	52,2	3 554	4 176	7 730	54,0	3 525	4 245
Total général	43 784	31 067	74 851	41,5	44 937	35 800	80 737	44,3	44 740	38 536	83 276	46,3	45 699	41 657	87 356	47,7	46 011	43 271

Tableau 6C Mobilité professionnelle (Suite)

Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le groupe et le sexe, 1979 et 1980

	Nominations de l'extérieur de la Fonction publique						Nominations au sein de la Fonction publique						Population de la Fonction publique			
	1979			1980			1979			1980			1980			
	hom-mes	fem-mes	%	hom-mes	fem-mes	%	hom-mes	fem-mes	%	hom-mes	fem-mes	%	hom-mes	fem-mes	%	
Soutien administratif																
Commis aux écritures et aux règlements (CR)	438	1,812	80.5	833	2,740	76.7	6,849	25,628	78.9	7,237	28,519	79.8	11,500	38,181	76.8	
Communications (CM)	9	17	65.4	5	21	80.8	74	132	64.1	92	155	62.8	473	329	41.0	
Traitement des données (DA)	38	138	78.4	58	254	18.6	404	1,559	79.4	499	1,618	76.4	830	2,198	72.6	
Mécanographie (OE)	17	10	37.0	24	11	31.4	116	174	60.0	87	131	60.1	225	241	51.7	
Secrétariat, sténographie, dactylographie (ST)	15	1,232	98.8	16	1,698	99.1	65	7,768	99.2	66	8,203	99.2	142	14,047	99.0	
Total	517	3,209	86.1	936	4,724	83.5	7,508	35,261	82.4	7,981	38,626	82.9	13,170	54,996	80.7	
Exploitation																
Services correctionnels (CX)	254	18	6.6	418	39	8.5	714	22	3.0	803	40	4.7	4,322	115	2.6	
Pompiers (FR)	35	—	—	35	—	—	311	2	0.6	372	—	—	1,447	2	0.1	
Manoeuvres et hommes de métier (GL)	1,208	55	4.4	1,182	71	5.7	8,556	179	2.0	8,274	201	2.4	17,759	234	1.3	
Services divers (GS)	471	551	53.9	504	515	50.5	3,072	1,340	30.4	2,937	1,284	30.4	8,700	3,250	27.2	
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)	149	—	—	205	1	0.5	674	2	0.3	601	1	0.2	2,488	5	0.2	
Services hospitaliers (HS)	196	406	67.4	94	241	71.9	134	413	75.5	129	323	71.5	942	1,172	55.4	
Gardiens de phare (LI)	32	1	3.0	50	7	12.3	228	9	3.8	173	3	1.7	425	4	0.9	
Opérations postales (PO)	2,028	1,676	45.2	1,297	1,392	51.8	4,899	1,602	24.6	4,317	1,675	28.0	36,982	10,630	22.3	
Services d'imprimerie (PR)	12	7	36.8	6	16	72.7	72	50	41.0	110	51	31.7	791	434	35.4	
Opérations postales à revenu (RV)	—	—	—	85	487	85.1	—	—	—	251	497	66.4	1,459	3,564	71.0	
Réparation de navires (SR)	93	—	—	113	2	1.7	1,109	1	0.1	1,555	1	0.6	2,620	7	0.3	
Équipage de navires (SC)	363	10	2.7	303	21	6.5	1,040	18	1.7	1,261	37	2.9	2,168	34	1.5	
Total	4,841	2,724	36.0	4,293	2,792	39.4	20,809	3,638	14.9	20,783	4,114	16.5	80,103	19,451	19.5	
Autres	20	16	44.4	29	20	40.8	22	11	33.3	15	9	37.5	119	108	47.6	
Total général	7,774	7,519	49.2	8,759	9,497	52.0	51,422	47,374	47.9	52,387	52,673	50.1	172,644	95,487	35.6	

Sources: Données de 1979: Direction des services d'informatique, Rapport CM 598, C-FP.

Données de 1980: Direction des services d'informatique, Rapport CM 803, CFP.

Population de la Fonction publique: Rapport annuel de la CFP, 1980.

Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1979 et 198

Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1979 et 198

Tableau 6B Mobilité professionnelle

Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le groupe et le sexe, 1979 et 1980

	1979												1980											
	Nominations de l'extérieur de la Fonction publique						Nominations au sein de la Fonction publique						Nominations de l'extérieur de la Fonction publique						Nominations au sein de la Fonction publique					
	Période indéterminée			Période déterminée			Période indéterminée			Période déterminée			Période indéterminée			Période déterminée			Période indéterminée			Période déterminée		
	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes
Direction	13	-	-	4	-	-	378	21	5.3	2	-	-	25	3	10.7	2	0	0.0	431	19	4.2	1	0	0.0
Scientifique et professionnelle	514	716	58.2	123	130	51.4	3,305	1,072	24.5	485	342	41.4	705	658	48.3	168	185	52.4	3,619	1,155	24.2	392	400	50.5
Administrative et du service extérieur	688	313	31.3	171	162	48.6	11,033	4,923	30.9	1,231	985	44.4	1,120	492	30.5	303	291	49.0	11,735	6,333	35.1	1,042	930	47.2
Technique	735	199	21.3	148	50	25.3	5,348	560	9.5	1,301	521	28.6	906	233	20.5	272	99	26.7	5,244	679	11.5	1,145	408	26.3
Soutien administratif	299	2,063	87.3	218	1,146	84.0	3,433	16,563	82.8	4,075	18,698	82.1	549	2,936	84.2	387	1,788	82.2	4,167	20,664	83.2	3,814	17,962	82.5
Exploitation	3,971	2,609	39.7	870	115	11.7	10,494	2,811	21.1	10,315	827	7.4	3,498	2,673	43.3	795	119	13.0	11,233	3,247	22.4	9,550	867	8.3
Autres	20	16	44.4	-	-	-	22	11	33.3	-	-	-	28	20	41.7	-	0	0.0	14	9	39.1	-	-	-
Total	6,240	5,916	48.7	1,534	1,603	51.1	34,013	25,961	43.3	17,409	21,373	55.1	6,831	7,015	50.7	1,928	2,482	56.3	36,443	32,106	46.8	15,944	20,567	56.3

Sources: Données de 1979: Direction des services d'informatique, Rapport CM 698, CFP.

Données de 1980: Direction des services d'informatique, Rapport CM 803, CFP.

Tableau 6A Mobilité professionnelle

Nominations* de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon le sexe, 1973 à 1980

Nominations		1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980
De l'extérieur de la Fonction publique	hommes femmes % femmes	22,338 16,641 42.7	26,018 20,549 44.1	19,617 16,054 45.0	16,614 13,115 44.1	12,663 9,773 43.6	10,470 8,755 45.5	7,774 7,519 49.2	8,759 9,497 52.0
Au sein de la Fonction publique	hommes femmes % femmes	33,242 25,947 43.6	45,388 32,252 41.2	50,718 38,397 43.0	50,740 40,517 44.4	62,232 50,304 44.7	62,257 52,052 45.5	51,422 47,334 47.9	52,387 52,673 50.1
Total	hommes femmes % femmes	55,580 42,588 43.4	71,406 52,801 42.5	70,335 54,451 43.6	67,354 53,632 44.3	74,895 60,077 44.5	72,727 60,807 45.5	59,196 54,853 48.1	61,146 62,170 50.4

*Selon les différentes modalités d'emploi: période indéterminée, période déterminée de plus de six mois, saisonnier, plein temps, temps partiel.

Source: Rapports annuels, CFP.

Tableau 5 Groupes d'occupation, niveau d'agent et sexe

Répartition des hommes et des femmes par groupe et niveau, 1975 et 1980 (décembre)

Direction	5X*	S.C. & Prof.	AC	AR	AU	BI	CH	DE	ES	ED	EN	FO	HR	HE	LA	LS	MA	MT	NU	OP	PH	PC	SC	SE	SW	UT	VS	DS	Total*	Admin. & S.L.	AS	AT	CS	IS	FM	OL	PM	PL	PM	WP	CO	ES	TR	PL	Total†	18,856	6,825	26,6	14,678	2,023	12,1	4,335	185	4,1	38,859	9,301	19,3	17,552	10,403	47,2	15,832	3,613	18,6	5,448	445	7,6	39,001	14,562	27,2	1,1	2,7	3,1	4,2	5,3	6,4	7,5	8,6	9,7	10,8	11,9	12,0	13,1	14,2	15,3	16,4	17,5	18,6	19,7	20,8	21,9	23,0	24,1	25,2	26,3	27,4	28,5	29,6	30,7	31,8	32,9	34,0	35,1	36,2	37,3	38,4	39,5	40,6	41,7	42,8	43,9	45,0	46,1	47,2	48,3	49,4	50,5	51,6	52,7	53,8	54,9	56,0	57,1	58,2	59,3	60,4	61,5	62,6	63,7	64,8	65,9	67,0	68,1	69,2	70,3	71,4	72,5	73,6	74,7	75,8	76,9	78,0	79,1	80,2	81,3	82,4	83,5	84,6	85,7	86,8	87,9	89,0	90,1	91,2	92,3	93,4	94,5	95,6	96,7	97,8	98,9	100,0	101,1	102,2	103,3	104,4	105,5	106,6	107,7	108,8	109,9	110,0	111,1	112,2	113,3	114,4	115,5	116,6	117,7	118,8	119,9	120,0	121,1	122,2	123,3	124,4	125,5	126,6	127,7	128,8	129,9	130,0	131,1	132,2	133,3	134,4	135,5	136,6	137,7	138,8	139,9	140,0	141,1	142,2	143,3	144,4	145,5	146,6	147,7	148,8	149,9	150,0	151,1	152,2	153,3	154,4	155,5	156,6	157,7	158,8	159,9	160,0	161,1	162,2	163,3	164,4	165,5	166,6	167,7	168,8	169,9	170,0	171,1	172,2	173,3	174,4	175,5	176,6	177,7	178,8	179,9	180,0	181,1	182,2	183,3	184,4	185,5	186,6	187,7	188,8	189,9	190,0	191,1	192,2	193,3	194,4	195,5	196,6	197,7	198,8	199,9	200,0	201,1	202,2	203,3	204,4	205,5	206,6	207,7	208,8	209,9	210,0	211,1	212,2	213,3	214,4	215,5	216,6	217,7	218,8	219,9	220,0	221,1	222,2	223,3	224,4	225,5	226,6	227,7	228,8	229,9	230,0	231,1	232,2	233,3	234,4	235,5	236,6	237,7	238,8	239,9	240,0	241,1	242,2	243,3	244,4	245,5	246,6	247,7	248,8	249,9	250,0	251,1	252,2	253,3	254,4	255,5	256,6	257,7	258,8	259,9	260,0	261,1	262,2	263,3	264,4	265,5	266,6	267,7	268,8	269,9	270,0	271,1	272,2	273,3	274,4	275,5	276,6	277,7	278,8	279,9	280,0	281,1	282,2	283,3	284,4	285,5	286,6	287,7	288,8	289,9	290,0	291,1	292,2	293,3	294,4	295,5	296,6	297,7	298,8	299,9	300,0	301,1	302,2	303,3	304,4	305,5	306,6	307,7	308,8	309,9	310,0	311,1	312,2	313,3	314,4	315,5	316,6	317,7	318,8	319,9	320,0	321,1	322,2	323,3	324,4	325,5	326,6	327,7	328,8	329,9	330,0	331,1	332,2	333,3	334,4	335,5	336,6	337,7	338,8	339,9	340,0	341,1	342,2	343,3	344,4	345,5	346,6	347,7	348,8	349,9	350,0	351,1	352,2	353,3	354,4	355,5	356,6	357,7	358,8	359,9	360,0	361,1	362,2	363,3	364,4	365,5	366,6	367,7	368,8	369,9	370,0	371,1	372,2	373,3	374,4	375,5	376,6	377,7	378,8	379,9	380,0	381,1	382,2	383,3	384,4	385,5	386,6	387,7	388,8	389,9	390,0	391,1	392,2	393,3	394,4	395,5	396,6	397,7	398,8	399,9	400,0	401,1	402,2	403,3	404,4	405,5	406,6	407,7	408,8	409,9	410,0	411,1	412,2	413,3	414,4	415,5	416,6	417,7	418,8	419,9	420,0	421,1	422,2	423,3	424,4	425,5	426,6	427,7	428,8	429,9	430,0	431,1	432,2	433,3	434,4	435,5	436,6	437,7	438,8	439,9	440,0	441,1	442,2	443,3	444,4	445,5	446,6	447,7	448,8	449,9	450,0	451,1	452,2	453,3	454,4	455,5	456,6	457,7	458,8	459,9	460,0	461,1	462,2	463,3	464,4	465,5	466,6	467,7	468,8	469,9	470,0	471,1	472,2	473,3	474,4	475,5	476,6	477,7	478,8	479,9	480,0	481,1	482,2	483,3	484,4	485,5	486,6	487,7	488,8	489,9	490,0	491,1	492,2	493,3	494,4	495,5	496,6	497,7	498,8	499,9	500,0	501,1	502,2	503,3	504,4	505,5	506,6	507,7	508,8	509,9	510,0	511,1	512,2	513,3	514,4	515,5	516,6	517,7	518,8	519,9	520,0	521,1	522,2	523,3	524,4	525,5	526,6	527,7	528,8	529,9	530,0	531,1	532,2	533,3	534,4	535,5	536,6	537,7	538,8	539,9	540,0	541,1	542,2	543,3	544,4	545,5	546,6	547,7	548,8	549,9	550,0	551,1	552,2	553,3	554,4	555,5	556,6	557,7	558,8	559,9	560,0	561,1	562,2	563,3	564,4	565,5	566,6	567,7	568,8	569,9	570,0	571,1	572,2	573,3	574,4	575,5	576,6	577,7	578,8	579,9	580,0	581,1	582,2	583,3	584,4	585,5	586,6	587,7	588,8	589,9	590,0	591,1	592,2	593,3	594,4	595,5	596,6	597,7	598,8	599,9	600,0	601,1	602,2	603,3	604,4	605,5	606,6	607,7	608,8	609,9	610,0	611,1	612,2	613,3	614,4	615,5	616,6	617,7	618,8	619,9	620,0	621,1	622,2	623,3	624,4	625,5	626,6	627,7	628,8	629,9	630,0	631,1	632,2	633,3	634,4	635,5	636,6	637,7	638,8	639,9	640,0	641,1	642,2	643,3	644,4	645,5	646,6	647,7	648,8	649,9	650,0	651,1	652,2	653,3	654,4	655,5	656,6	657,7	658,8	659,9	660,0	661,1	662,2	663,3	664,4	665,5	666,6	667,7	668,8	669,9	670,0	671,1	672,2	673,3	674,4	675,5	676,6	677,7	678,8	679,9	680,0	681,1	682,2	683,3	684,4	685,5	686,6	687,7	688,8	689,9	690,0	691,1	692,2	693,3	694,4	695,5	696,6	697,7	698,8	699,9	700,0	701,1	702,2	703,3	704,4	705,5	706,6	707,7	708,8	709,9	710,0	711,1	712,2	713,3	714,4	715,5	716,6	717,7	718,8	719,9	720,0	721,1	722,2	723,3	724,4	725,5	726,6	727,7	728,8	729,9	730,0	731,1	732,2	733,3	734,4	735,5	736,6	737,7	738,8	739,9	740,0	741,1	742,2	743,3	744,4	745,5	746,6	747,7	748,8	749,9	750,0	751,1	752,2	753,3	754,4	755,5	756,6	757,7	758,8	759,9	760,0	761,1	762,2	763,3	764,4	765,5	766,6	767,7	768,8	769,9	770,0	771,1	772,2	773,3	774,4	775,5	776,6	777,7	778,8	779,9	780,0	781,1	782,2	783,3	784,4	785,5	786,6	787,7	788,8	789,9	790,0	791,1	792,2	793,3	794,4	795,5	796,6	797,7	798,8	799,9	800,0	801,1	802,2	803,3	804,4	805,5	806,6	807,7	808,8	809,9	810,0	811,1	812,2	813,3	814,4	815,5	816,6	817,7	818,8	819,9	820,0	821,1	822,2	823,3	824,4	825,5	826,6	827,7	828,8	829,9	830,0	831,1	832,2	833,3	834,4	835,5	836,6	837,7	838,8	839,9	840,0	841,1	842,2	843,3	844,4	845,5	846,6	847,7	848,8	849,9	850,0	851,1	852,2	853,3	854,4	855,5	856,6	857,7	858,8	859,9	860,0	861,1	862,2	863,3	864,4	865,5	866,6	867,7	868,8	869,9	870,0	871,1	872,2	873,3	874,4	875,5	876,6	877,7	878,8	879,9	880,0	881,1	882,2	883,3	884,4	885,5	886,6	887,7	888,8	889,9	890,0	891,1	892,2	893,3	894,4	895,5	896,6	897,7	898,8	899,9	900,0	901,1	902,2	903,3	904,4	905,5	906,6	907,7	908,8	909,9	910,0	911,1	912,2	913,3	914,4	915,5	916,6	917,7	918,8	919,9	920,0	921,1	922,2	923,3	924,4	925,5	926,6	927,7	928,8	929,9	930,0	931,1	932,2	933,3	934,4	935,5	936,6	937,7	938,8	939,9	940,0	941,1	942,2	943,3	944,4	945,5	946,6	947,7	948,8	949,9	950,0	951,1	952,2	953,3	954,4	955,5	956,6	957,7	958,8	959,9	960,0	961,1	962,2	963,3	964,4	965,5	966,6	967,7	968,8	969,9	970,0	971,1	972,2	973,3	974,4	975,5	976,6	977,7	978,8	979,9	980,0	981,1	982,2	983,3	984,4	985,5	986,6	987,7	988,8	989,9	990,0	991,1	992,2	993,3	994,4	995,5	996,6	997,7	998,8	999,9	1000,0	1001,1	1002,2	1003,3	1004,4	1005,5	1006,6	1007,7	1008,8	1009,9	1010,0	1011,1	1012,2	1013,3	1014,4	1015,5	1016,6	1017,7	1018,8	1019,9	1020,0	1021,1	1022,2	1023,3	1024,4	1025,5	1026,6	1027,7	1028,8	1029,9	1030,0	1031,1	1032,2	1033,3	1034,4	1035,5	1036,6	1037,7	1038,8	1039,9	1040,0	1041,1	1042,2	1043,3	1044,4	1045,5	1046,6	1047,7	1048,8	1049,9	1050,0	1051,1	1052,2	1053,3	1054,4	1055,5	1056,6	1057,7	1058,8	1059,9	1060,0	1061,1	1062,2	1063,3	1064,4	1065,5	1066,6	1067,7	1068,8	1069,9	1070,0	1071,1	1072,2	1073,3	1074,4	1075,5	1076,6	1077,7	1078,8	1079,9	1080,0	1081,1	1082,2	1083,3	1084,4	1085,5	1086,6	1087,7	1088,8	1089,9	1090,0	1091,1	1092,2	1093,3	1094,4	1095,5	1096,6	1097,7	1098,8	1099,9	1100,0	1101,1	1102,2	1103,3	1104,4	1105,5	1106,6	1107,7	1108,8	1109,9	1110,0	1111,1	1112,2	1113,3	1114,4	1115,5	1116,6	1117,7	1118,8	1119,9	1120,0	1121,1	1122,2	1123,3	1124,4	1125,5	1126,6	1127,7	1128,8	1129,9	1130,0	1131,1	1132,2	1133,3	1134,4	1135,5	1136,6	1137,7	1138,8	1139,9	1140,0	1141,1	1142,2	1143,3	1144,4	1145,5	1146,6	1147,7	1148,8	1149,9	1150,0	1151,1	1152,2	1153,3	1154,4	1155,5	1156,6	1157,7	1158,8	1159,9	1160,0	1161,1	1162,2	1163,3	1164,4	1165,5	1166,6	1167,7	1168,8	1169,9	1170,0	1171,1	1172,2	1173,3	1174,4	1175,5	1176,6	1177,7	1178,8	1179,9	1180,0	1181,1	1182,2	1183,3	1184,4	1185,5	1
-----------	-----	--------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--------	---------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	--------	--------	-------	------	--------	-------	------	-------	-----	-----	--------	-------	------	--------	--------	------	--------	-------	------	-------	-----	-----	--------	--------	------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	---

Tableau 4 Catégorie professionnelle, niveau d'agent et sexe
Répartition des employés selon la catégorie professionnelle, le niveau d'agent et le sexe, 1973 à 1980

	Direction				Scientifique et professionnelle				Administrative et du service extérieur				Technique				Total*			
	hom- mes	fem- mes	% hom- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% hom- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% hom- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% hom- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% hom- mes	% fem- mes
1973 subalterne intermédiaire supérieur	854	9	99.0	1.0	4,400 7,262 3,390	3,980 1,042 101	52.5 87.5 97.1	47.5 12.5 2.9	15,291 11,458 3,358	4,329 1,013 97	77.9 91.9 97.2	22.1 8.1 2.8	16,282 4,023 297	1,974 66 9	89.2 98.4 97.1	10.8 1.6 2.9	35,973 22,743 7,899	10,283 2,121 216	77.8 91.5 97.3	22.2 8.5 2.7
1974 subalterne intermédiaire supérieur	1,017	15	98.5	1.5	4,448 7,146 4,601	4,030 1,007 151	47.5 87.6 96.8	52.5 12.4 3.2	18,180 13,306 3,779	5,460 1,526 119	76.9 87.7 96.9	23.1 10.3 3.1	16,725 4,405 347	2,168 100 11	88.5 97.8 96.9	11.5 2.2 3.1	39,353 34,857 9,744	11,658 2,633 296	77.1 90.4 97.1	22.9 9.6 2.9
1975 subalterne intermédiaire supérieur	1,104	21	98.1	1.9	4,528 7,725 5,278	3,943 1,222 187	53.5 86.3 96.6	46.5 13.7 3.4	18,856 14,678 4,335	6,825 2,023 185	73.4 87.9 95.9	26.6 12.1 4.1	17,776 4,941 418	2,348 118 13	88.3 97.7 97.0	11.7 2.1 3.0	41,160 27,344 11,135	13,116 3,363 406	75.8 89.0 96.5	24.2 11.0 3.5
1976 subalterne intermédiaire supérieur	1,218	30	97.6	2.4	3,861 9,287 5,559	3,090 2,217 216	55.5 80.7 96.3	44.5 19.3 3.7	19,380 15,458 4,890	7,761 2,442 250	71.4 86.4 95.1	28.6 13.6 4.9	18,245 5,330 460	2,574 147 16	87.6 97.3 96.6	12.4 2.7 3.4	41,486 30,075 12,127	13,425 4,806 512	75.6 86.2 95.9	24.4 15.8 4.1
1977 subalterne intermédiaire supérieur	1,212	39	96.9	3.1	4,115 8,964 5,655	3,973 1,637 255	50.9 84.6 85.7	49.1 15.4 4.3	19,383 15,756 5,294	8,683 2,750 309	69.1 85.1 94.5	30.9 14.9 5.5	18,548 5,573 464	2,702 152 15	87.3 97.3 96.9	12.7 2.7 3.1	42,046 30,293 12,625	15,358 4,539 618	73.2 87.0 95.3	26.8 13.0 4.7
1978 subalterne intermédiaire supérieur	1,261	40	96.9	3.1	3,877 9,018 5,574	3,699 1,658 210	51.2 84.5 96.3	48.8 15.5 3.6	18,665 15,983 5,596	9,229 2,997 371	66.9 84.2 93.8	33.1 15.8 6.2	18,964 5,602 394	2,748 149 14	87.3 97.1 96.6	12.7 2.9 3.4	41,506 30,063 12,825	15,676 4,804 635	72.6 86.2 95.3	27.4 13.8 4.7
1979 subalterne intermédiaire supérieur	1,251	47	96.4	3.6	3,434 8,595 5,331	3,265 1,741 199	51.3 83.2 96.4	48.7 16.8 3.6	17,715 15,572 5,522	9,284 3,103 423	65.6 83.4 92.9	34.4 16.6 7.1	17,386 5,656 417	2,423 223 12	87.8 96.2 97.2	12.2 3.8 2.8	38,535 29,823 12,521	14,972 5,067 681	72.0 85.5 94.8	28.0 14.5 5.2
1980 subalterne intermédiaire supérieur	1,260	52	96.0	4.0	3,373 8,594 5,352	3,189 1,708 191	51.4 83.4 96.6	48.6 16.6 3.4	17,582 15,832 5,448	1,040 3,613 445	62.8 81.4 92.4	37.2 18.6 7.6	18,052 5,517 408	2,839 168 11	86.4 97.0 97.4	13.6 3.0 2.6	39,007 29,943 12,468	16,426 5,489 699	70.4 84.5 94.7	29.6 15.5 5.3
Changement en points de pourcentage	hommes -3.0	femmes +3.0	hommes -1.1 -4.1 -0.5	femmes +1.1 +4.1 +0.5	hommes -15.1 -10.5 -4.8	femmes +15.1 +10.5 +4.8	hommes -2.8 -1.4 +0.3	femmes +2.8 +1.4 +0.3	hommes -7.4 -7.0 -2.6	femmes +7.4 +7.0 +2.6										

Source: Conseil du Trésor, Rapport E1887, touchant les employés assujettis à la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, annexe 1, partie 1.

* Ne comprend pas les employés dont le niveau est inconnu: 1973: 2,467 hommes et 724 femmes; 1974: 3,031 hommes et 1,077 femmes; 1975: 2,563 hommes et 1,091 femmes.

Note: Les données datent du 31 décembre de chaque année

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975 à 1980

			Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total		% de femmes (sans la catégorie du soutien administratif)	
			hom- mes	tem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	tem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	tem- mes	% fem- mes				
17	Office national de l'énergie	1975 1980 en p.p.	6 10	-	-	109 119	5 17	4,4 12,5 +8,1	45 53	15 15	25,0 22,1 -2,9	16 20	8 11	33,3 35,5 +2,2	10 17	85 110	89,5 86,6 -2,9	2 2	3 -	60,0 -60,0	188 221	116 153	38,2 40,9 +2,7	14,8 17,4 +2,6
38	Commission nationale des libérations conditionnelles (1)	1975 1980 en p.p.	17 18	3 8	15,0 32,0 +17,0	1 1	1 1	50,0 +50,0	34 44	14 37	27,7 45,7 +18,0	-	-	-	18 18	104 113	85,2 86,3 +1,1	1 1	-	-	70 82	120 159	64,2 66,0 +1,8	23,5 11,8 -11,3
14	Assurances	1975 1980 en p.p.	2 2	-	-	17 17	-	-	70 85	16 14	18,6 14,2 -4,4	-	-	-	10 14	59 44	85,5 75,9 -9,6	-	-	-	99 118	75 58	43,1 33,0 -10,1	13,2 11,9 -1,3
10	Solliciteur général	1975 1980 en p.p.	10 11	-	-	13 20	5 7	27,8 25,9 -1,9	53 48	15 23	22,1 32,4 +10,3	1 1	3 2	100,0 66,7 -33,3	20 13	74 46	78,7 78,0 -0,7	2 -	-	-	98 92	97 74	49,7 41,6 -8,1	22,8 26,2 +3,4
11	Sciences et Technologie	1975 1980 en p.p.	19 18	1 -	5,3 +5,3	5 7	1 3	16,7 30,0 +13,3	37 44	8 13	17,8 22,8 +5,0	1 5	3 5	75,0 100,0 +25,0	2 3	38 40	95,0 93,0 -2,0	3 2	-	-	67 74	50 62	42,7 41,9 -0,8	17,9 23,7 +5,8
12	Bureau du Contrôleur général	1975(2) 1980	21 2	2	8,7	1 1	-	-	78 31	28,4	-	-	-	-	4 37	37 90,2	-	-	-	-	104 70	42 42	59,2 40,2	31,4 24,8
13	Bureau du Commissaire aux langues officielles	1975 1980 en p.p.	4 5	-	-	1 1	1 1	100,0 -100,0	23 34	13 25	36,1 42,4 +6,3	-	-	-	3 5	12 19	80,0 79,2 -0,8	1 -	-	-	30 45	26 41	46,4 49,1 +3,0	34,1 38,5 +4,4
14	Conseil canadien des relations de travail	1975(2) 1980	1 1	-	-	1 2	-	66,7	22 8	26,7	-	1 1	100,0	-	5 31	86,1	-	-	-	-	29 42	59,2	31,4	
45	Commission canadienne des droits de la personne	1975(2) 1980(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	Commission d'appel de l'immigration(3)	1975(2) 1980	9 5	-	35,7	1 1	-	100,0	10 2	16,7	-	-	-	-	9 30	76,9	-	-	-	-	28 38	57,6	29,6	
47	Bureau du Directeur général des élections	1975(2) 1980(2)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
48	Commission mixte internationale	1975(2) 1980	1 1	-	-	11 1	1 1	8,3	4 -	-	-	3 -	-	-	3 17	85,0	-	-	-	-	22 18	45,0	5,0	
49	Pêches et Océans	1980	39 1	1	2,5	845 65	7,1	0,0	410 116	22,1	1,588	125	7,3	111	625	84,9	496	7	1,4	3,489	939	21,2	8,5	
50	Ministère d'Etat au développement économique	1980	16 0	0	0,0	11 0	-	0,0	8 15	62,5	0	2	100,0	6	26	81,3	0	0	0,0	41	43	51,2	32,7	

1. Différence en points de pourcentage.
2. Les données ne sont pas disponibles.
3. Y compris les nominations par décret.

4. Données produites par ASC à la demande du SCT

Sources: Données soumises au SCT par les ministères dans leur présentation annuelle relative à l'EAEP.

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)
Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975 à 1980

		Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			% de femmes (sans la catégorie du soutien administratif)
		hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	hom- mes	fem- mes	%	
25	Justice	1975 1980	— 2	— —	391 406	70 112	15,2 21,6 +6,4	40 30	11 27 +25,8	21,6 47,4 +25,8	11 15	11 28	50,0 65,1 +15,1	45 42	341 413	88,3 90,8 +2,5	6 8	— —	— —	493 503	433 580	46,8 53,6 +6,8	17,0 26,6 +9,6
26	Agence canadienne de développement international	1975 1980(4) en p.p.	26 33	— —	37 60	— 4	— 6,3 +6,3	365 375	88 121	19,4 24,4 +5,0	8 12	3 1	27,3 7,7 -19,6	69 57	306 297	81,6 83,9 +2,3	9 7	1 0 -10,0	10,0 — -10,0	514 544	398 423	43,6 43,7 +0,1	17,1 20,6 +3,5
27	Musées nationaux du Canada	1975(2) 1980	7	2	22,2	27	29,7	119	71	37,4	174	73	29,6	27	141	83,9	190	17	8,2	581	331	36,3	25,5
28	Commission canadienne des transports	1975 1980 en p.p.	14 13	— —	157 152	9 14	5,4 8,4 +3,0	169 167	28 41	14,2 19,7 +5,5	58 51	7 10	10,8 16,4 +5,6	74 54	271 223	78,6 80,5 +1,9	2 1	— —	— -0,2	474 438	315 288	39,9 39,7 -0,2	9,9 14,5 +4,6
29	Travail	1975 1980 en p.p.	12 14	1 2	53 40	5 2	8,6 1,8 -3,8	235 222	55 71	19,0 24,2 +5,2	19 16	13 12	40,6 42,9 +2,3	68 23	269 218	79,8 90,5 +10,7	5 2	— —	— -0,2	392 317	343 305	46,7 49,0 +2,3	18,6 22,8 +4,2
30	Secrétariat du Conseil du Trésor	1975 1980 en p.p.	67 80	4 12	54 29	3 6	5,3 17,1 +11,8	300 264	67 117	18,3 30,7 +12,4	5 5	8 5	61,5 50,0 -11,5	40 35	187 212	82,4 85,8 +3,4	4 2	— —	— -0,2	470 415	269 352	36,4 45,9 +9,5	16,0 26,9 +10,9
31	Archives publiques	1975 1980 en p.p.	3 2	— —	75 82	23 31	23,5 27,4 +3,9	87 95	17 20	16,4 17,3 +0,9	50 74	31 45	38,3 37,8 -0,5	124 124	198 163	61,5 56,7 -4,8	51 37	7 — -12,1	12,1 — -12,1	390 415	276 259	41,4 38,4 -3,0	22,7 24,8 +2,1
32	Finances	1975 1980	26 34	1 1	185 187	19 44	9,3 19,0 +9,7	95 62	37 40	28,0 39,2 +11,2	18 23	20 16	52,6 41,0 -11,6	40 40	261 215	86,7 84,3 -2,4	8 8	— —	— —	372 354	338 316	47,6 47,2 -0,4	31,1 24,3 -6,8
33	Bibliothèque nationale	1975 1980 en p.p.	— —	— —	59 64	98 113	62,4 63,8 +1,4	— 22	— 15	— 40,5	5 —	38 —	88,4 — —	28 54	188 198	87,0 70,6 -16,4	14 1	2 1 +37,5	12,5 50,0 +37,5	122 146	323 365	72,6 71,2 -1,2	59,5 64,5 +5,0
34	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes	1975 1980 en p.p.	4 7	— 1	16 33	1 4	5,9 10,8 +4,9	122 131	35 56	22,3 29,9 +7,6	18 9	9 3	33,3 33,0 -8,3	44 25	138 115	75,8 82,1 +6,3	3 —	— —	— —	207 205	183 179	46,9 46,6 -0,3	21,6 26,2 +4,6
35	Bureau du Conseil privé	1975(2) 1980	19	2	9,5	1	33,3	39	33	45,8	0	2	100,0	38	102	72,9	17	1	5,6	115	141	55,1	33,6
36	Bureau des relations fédérales-provinciales	1975(2) 1980	8	2	20,0	—	—	12	7	36,8	—	—	—	2	24	92,3	—	—	—	25	33	56,9	28,1

Tableau 3 Répartition par ministère (suite)

Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975 à 1980

		Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			% de femmes (sans la catégorie du soutien administratif)
		hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	hom- mes	fem- mes	% fem- mes	
13	Approvisionnement et Services —	1975 1980	24 26		350 240	133 17	3,6 6,6 +4,0	809 986	173 303	17,6 23,5 +5,9	8 7	1 1	33,3 36,4 +3,1	1 033 932	2 120 2 137	67,2 69,6 +2,4	25 33	— 1	2,9 +2,9	2 249 2 224	2 310 2 462	50,7 52,5 +1,8	13,5 20,0 +6,5
14	Statistique Canada	1975 1980	24 28	4,0 3,4 -0,6	688 531	138 133	16,7 20,0 +3,3	586 443	150 176	20,4 28,4 +8,0	401 389	245 261	37,9 40,2 +2,3	669 508	1 833 1 439	73,3 73,9 +0,6	25 34			2 393 1 933	2 366 2 010	49,7 51,0 +1,3	23,6 28,6 +5,0
15	Approvisionnements et Services — Approvisionnements —	1975 1980	32 41	2,4 +2,4	7 11	2	15,4 +15,4	971 1 141	120 322	11,0 22,0 +11,0	41 86	1 5	2,4 5,5 +3,1	287 223	919 1 013	76,2 82,0 +5,8	807 993	639 424	44,2 -14,3	2 145 2 495	1 679 1 767	43,9 41,5 -2,4	29,0 24,9 -4,1
16	Energie, Mines et Ressources	1975 1980	32 40		995 964	54 62	5,1 6,0 +0,9	226 238	59 91	20,7 27,7 +7,0	1 042 861	117 125	10,1 12,7 +2,6	223 148	602 534	73,0 78,3 +5,3	333 257	3 3	0,9 1,2 +0,3	2 851 2 508	835 815	22,7 24,5 +1,8	8,1 10,6 +2,5
17	Commission de la Fonction publique	1975 1980	19 21	5,0 4,5 -0,5	872 373	915 462	51,2 55,3 +4,1	422 476	244 316	36,6 39,9 +3,3	188 66	114 28	37,7 72,1 -7,9	123 107	635 722	83,8 87,1 +3,3	33 25	1 —	2,9 -2,9	1 657 1 106	1 910 1 564	53,5 58,6 +5,1	45,4 45,7 +0,3
18	Secrétariat d'Etat	1975 1980	22 21	8,3 -8,3	16 16	10 10	38,5 38,5 0,0	910 890	796 962	46,7 51,9 +5,2	9 12	3 31	25,0 72,1 +47,1	136 114	1 050 1 001	88,5 89,8 +1,3	6 5	2 —	25,0 -25,0	1 099 1 079	1 863 2 027	62,9 65,3 +2,4	45,8 51,5 +5,7
19	Gendarmerie royale du Canada	1975 1980	— —	— —	2 3	3 5	60,0 62,5 +2,5	64 107	27 87	29,7 44,8 +15,1	17 43	5 23	22,7 34,8 +12,1	207 196	1 745 2 526	89,4 92,8 +3,4	255 311	105 114	29,2 26,8 -2,4	545 660	1 885 2 755	77,6 80,7 +3,1	29,3 33,0 +3,7
20	Affaires extérieures	1975 1980	9 24	11,1 +11,1	17 28	9 12	34,6 30,0 -4,6	878 878	120 142	12,0 13,9 +1,9	105 106	5 15	4,5 12,4 +7,9	644 579	1 096 932	63,0 61,7 -1,3	236 192	2 2	0,8 1,0 +0,2	1 889 1 807	1 232 1 106	39,5 38,0 -1,5	9,8 12,4 +2,6
21	Industrie et Commerce	1975 1980	80 72	1,4 +1,4	93 59	8 12	7,9 16,9 +9,0	1 366 1 290	136 237	9,7 15,5 +5,8	42 42	19 18	31,1 30,0 -1,1	160 98	828 827	83,8 89,4 +5,6	20 17	2 —	9,1 -9,1	1 761 1 578	1 003 1 095	36,3 41,0 +4,7	9,9 15,3 +5,4
22	Consommation et Corporations	1975 1980	32 20	3,0 9,1 +6,1	297 215	34 22	10,3 9,3 -1,0	453 399	167 145	26,9 26,7 -0,2	564 462	34 21	5,7 4,3 -1,4	195 122	819 570	80,8 82,4 +1,6	34 22			1 575 1 240	1 055 760	40,1 38,0 -2,1	14,6 14,5 -0,1
23	Communications	1975 1980	26 26	3,7 3,7 0,0	269 300	11 14	3,9 4,5 +0,6	240 264	61 114	20,3 30,2 +9,9	587 436	26 23	4,2 4,0 -0,2	81 68	467 436	85,2 87,0 +1,8	93 75			1 296 1 279	566 608	30,4 32,2 +1,8	7,5 11,2 +3,7
24	Expansion économique régionale	1975 1980	40 35	5,4 +5,4	128 62	16 5	11,1 7,5 -3,6	367 450	51 96	12,2 17,6 +5,4	43 16	13 14	23,2 46,7 +23,5	65 49	442 410	87,2 89,3 +2,1	9 6	— —		652 619	522 527	44,5 46,0 +1,5	12,0 17,0 +5,0

Tableau 3 Répartition par ministère
Nombre et pourcentage d'employés selon le ministère, la catégorie professionnelle et le sexe, 1975 à 1980

		Direction			Scientifique et professionnelle			Administrative et du Service extérieur			Technique			Soutien administratif			Exploitation			Total			% de femmes (sans la catégorie du soutien administratif)
		hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	hom- mes	tem- mes	%	
1 Défense nationale	1975 1980 en p.p. (1)	25 24		-	525 1,263	58 231	9,9 15,5 +5,6	1,108 1,327	117 291	9,6 18,0 +8,4	2,066 2,541	61 89	2,9 3,4 +0,5	1,787 1,538	6,680 6,389	78,9 80,6 +1,7	16,906 15,373	2,084 2,517	11,0 14,1 +3,1	22,417 22,066	9,000 9,517	28,6 30,1 +1,5	10,1 13,2 +3,1
2 Emploi et Immigration	1977 1980 en p.p.	89 74	3 3	3,3 3,9 +0,6	192 160	33 34	14,7 17,5 +2,8	7,501 7,196	2,936 3,109	28,1 32,1 +4,0	29 30	28 41	49,1 57,7 +8,6	2,034 1,821	8,241 8,344	80,2 82,1 +1,9	77 68	9 9	9,4 11,7 +2,3	9,922 9,349	11,249 11,840	53,1 55,9 +2,8	27,6 31,7 +4,1
3 Transports	1975 1980 en p.p.	74 80	3 3	3,6 4,0 +1,0	705 696	23 31	3,2 4,3 +1,1	1,468 1,701	1,4 446	10,0 20,7 +10,7	7,177 7,676	114 226	1,6 2,9 +1,3	1,064 829	2,197 2,736	64,9 76,7 +11,8	6,962 6,189	85 93	1,2 1,4 +0,2	17,450 17,233	2,593 3,360	12,9 17,1 +4,2	2,4 4,8 +2,4
4 Revenu Canada - Impôt	1975 1980(4) en p.p.	30 35			1,826 2,111	36 111	1,9 5,0 +3,1	4,244 4,011	1,104 1,887	20,6 32,0 +11,4	13 165	2 20	13,3 10,8 -2,5	616 865	4,351 4,240	87,6 83,1 -4,5	132 140	6 5	4,4 3,5 -0,9	6,861 7,327	5,499 6,263	44,5 46,1 +1,6	15,5 23,8 +8,3
5 Environnement	1975 1980	64			2,046	156	7,1	921	288	23,8	2,485	252	9,2	338	1,289	79,2	1,777	384	17,8	7,631	2,369	23,7	12,9
6 Agriculture	1975 1980 en p.p.	31 34			2,022 1,875	97 149	4,6 7,4 +2,8	475 607	90 162	15,9 21,1 +5,2	3,072 3,225	327 496	9,6 13,3 +3,7	324 267	1,370 1,443	80,9 84,4 +3,5	1,721 1,687	52 86	2,9 4,9 +2,0	7,645 7,713	1,936 2,339	20,2 23,3 +3,1	7,2 10,7 +3,5
7 Affaires indiennes et du Nord canadien	1975(2) 1980	37	2	5,1	968	894	48,0	1,239	506	29,0	237	91	27,7	199	1,316	86,9	329	102	23,7	3,009	2,911	49,2	36,2
8 Service correctionnel Canada	1975 1980(2)	8			286	67	19,0	1,250	223	15,1	233	42	15,3	309	984	76,1	4,879	77	1,6	6,863	1,394	16,8	4,9
9 Revenu Canada - Douanes et accise	1975 1980 en p.p.	23 23			506 513	14 22	2,7 4,1 +1,4	5,011 4,591	373 968	6,9 17,4 +10,5	8 10	1 5	11,1 33,3 +22,2	1,117 644	1,701 2,114	60,4 76,6 +16,2	74 73	1 5	1,3 6,4 +5,1	6,739 5,854	2,090 3,114	23,7 34,7 +11,0	6,5 16,1 +9,6
10 Santé nationale et Bien-être social	1975 1980 en p.p.	52 52	2 3	3,7 5,5 +1,8	1,018 916	1,125 1,030	52,5 52,9 +0,4	873 837	304 538	25,8 39,1 +13,3	440 405	244 245	35,7 37,7 +2,0	652 578	2,519 2,610	79,4 81,9 +2,5	575 395	647 496	52,9 55,7 +2,8	3,613 3,185	4,848 4,926	57,3 60,7 +3,4	44,0 47,0 +3,0
11 Travaux publics	1975 1980 en p.p.	45 39		-	578 503	11 15	1,9 2,9 +1,0	875 938	136 237	13,5 20,2 +6,7	1,014 938	22 23	2,1 2,4 +0,3	388 261	1,056 902	73,1 77,6 +4,5	3,986 3,030	583 179	12,7 5,6 -7,1	6,886 5,709	1,808 1,356	20,8 19,2 -1,6	10,4 7,7 -2,7
12 Affaires des anciens combattants	1975 1980(4) en p.p.	10 10	1	9,1 9,1	219 102	1,067 338	81,7 76,8 -4,9	658 511	58 180	8,1 26,1 +18,0	80 14	126 28	61,2 66,7 +5,5	708 241	1,550 756	68,6 75,8 +7,2	2,194 810	1,108 483	31,6 37,4 +5,8	3,889 1,688	3,910 1,785	50,1 51,4 +1,3	42,6 41,6 -1,0

Tableau 2 Catégorie professionnelle et sexe

Représentation et répartition* des employés selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1973 à 1980

	Direction		Scientifique et professionnelle		Administrative et du service extérieur		Technique		Soutien administratif		Exploitation		Total	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
1973	859 99,0% 0,5%	9 1,0% 0,01%	15,670 75,1% 9,2%	5,185 24,9% 7,0%	30,374 84,6% 17,8%	5,508 15,4% 7,4%	20,917 91,1% 12,2%	2,040 8,9% 2,7%	20,158 28,3% 11,8%	50,964 71,7% 68,7%	83,088 88,8% 48,6%	10,530 11,2% 14,2%	171,066 69,7% 100%	74,236 30,3% 100%
1974	1,105 98,4% 0,63%	18 1,6% 0,02%	16,760 75,8% 9,5%	5,337 24,2% 6,5%	36,043 83,0% 20,4%	7,358 17,0% 9,0%	22,014 90,8% 12,5%	2,237 9,2% 2,7%	16,985 23,6% 9,6%	54,984 76,4% 67,1%	83,824 87,5% 47,4%	11,977 12,5% 14,6%	176,679 68,3% 100%	81,911 31,7% 100%
1975	1,165 98,2% 0,6%	21 1,8% 0,02%	17,685 75,4% 9,6%	5,759 24,6% 6,5%	38,427 80,8% 20,9%	9,152 19,2% 10,3%	23,350 90,3% 12,7%	2,516 9,7% 2,8%	16,465 22,1% 8,9%	58,109 77,9% 65,2%	86,946 86,5% 47,2%	13,572 13,5% 15,2%	184,038 67,4% 100%	89,129 32,6% 100%
1976	1,238 97,6% 0,7%	30 2,4% 0,03%	18,439 76,6% 10,0%	5,637 23,4% 6,0%	39,207 79,6% 21,2%	10,033 20,4% 10,7%	23,627 90,2% 12,8%	2,554 9,8% 2,7%	15,482 21,6% 8,4%	56,266 78,4% 59,9%	87,009 81,8% 47,0%	19,330 18,2% 20,6%	185,304 66,3% 100%	93,997 33,7% 100%
1977	1,286 97,1% 0,7%	38 2,9% 0,04%	18,686 77,0% 10,0%	5,566 23,0% 5,8%	39,916 77,9% 21,4%	11,341 22,1% 11,8%	24,068 89,8% 12,9%	2,732 10,2% 2,8%	15,285 21,2% 8,2%	57,301 78,9% 59,7%	87,282 82,3% 46,7%	18,761 17,7% 19,6%	186,863 66,1% 100%	95,922 33,9% 100%
1978	1,281 96,9% 0,7%	40 3,0% 0,04%	18,203 78,6% 10,0%	4,951 21,4% 5,2%	39,565 76,6% 21,8%	12,099 23,4% 12,8%	23,899 89,9% 13,2%	2,683 10,1% 2,8%	14,603 20,7% 8,0%	56,005 79,3% 59,4%	83,871 82,0% 46,2%	18,439 18,0% 19,5%	181,462 65,8% 100%	94,323 34,2% 100%
1979	1,289 96,3% 0,7%	50 3,7% 0,05%	17,223 78,2% 9,9%	4,815 21,8% 5,2%	38,017 75,6% 21,8%	12,268 24,4% 13,3%	23,169 90,0% 13,3%	2,564 10,0% 2,8%	13,762 20,3% 7,9%	53,955 79,7% 58,4%	80,947 81,3% 46,4%	18,674 18,7% 20,2%	174,435 65,4% 100%	92,425 34,6% 100%
1980	1,257 96,0% 0,7%	52 4,0% 0,05%	16,952 79,0% 9,8%	4,506 21,0% 4,7%	37,846 73,4% 21,9%	13,693 26,6% 14,3%	23,232 89,6% 13,5%	2,684 10,4% 2,8%	13,170 19,3% 7,6%	54,996 80,7% 57,6%	80,103 80,5% 46,4%	19,451 19,5% 20,4%	172,644 64,4% 100%	95,487 35,6% 100%

Source: CFP, rapports annuels touchant les employés assujettis à la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*.

* La représentation est exprimée en chiffres absolus et en pourcentage, et la répartition, exprimée en pourcentage, apparaît en caractères italiques.

Note: Les données datent du 31 décembre de chaque année

Représentation des hommes et des femmes dans les catégories professionnelles — 1980

Graphique 1

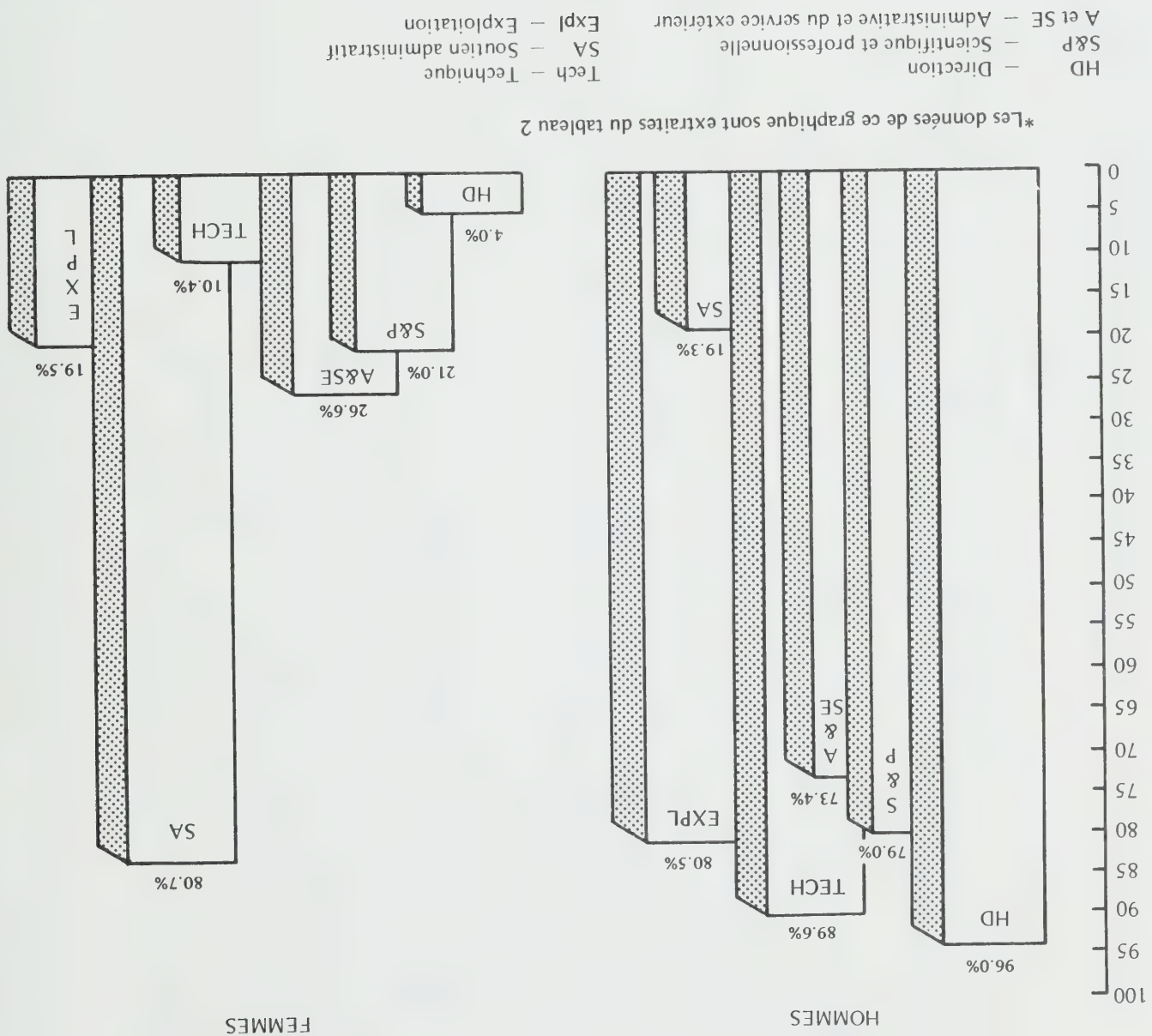


Tableau 1 Les femmes au sein de la population active
Participation des hommes et des femmes au sein de la population active du Canada et au sein de la Fonction publique, à temps partiel et à temps plein, 1973 à 1980

		hommes	femmes	total	% femmes
1973: Population active du Canada	temps partiel plein temps total temps partiel % du total	348,000 5,419,000 5,767,000 6.0	736,000 2,256,000 2,992,000 24.6	1,084,000 7,675,000 8,759,000 12.4	67.9 29.4 34.2
Fonction publique	temps partiel plein temps total temps partiel % du total	1,819 173,554 175,432 1.0	2,463 77,679 80,184 3.1	4,282 251,233 255,624* 1.7	57.5 30.9 31.4
1980: Population active du Canada	temps partiel plein temps total temps partiel % du total	382,000 6,048,000 6,430,000 5.9	1,005,000 3,220,000 4,225,000 23.8	1,387,000 9,268,000 10,655,000 13.0	72.5 34.7 39.7
Fonction publique	temps partiel plein temps total temps partiel % du total	4,119 177,959 182,090(4) 2.3	9,259 100,246 109,518(5) 8.5	13,379(1) 278,228(2) 291,608(3) 4.6	69.2 36.0 37.6

*Dans 109 cas, la modalité d'emploi n'est pas précisée.

Sources: La population active du Canada: Statistique Canada, *Statistiques chronologiques sur la population active — chiffres réels, facteurs saisonniers et données désaisonnalisées*. Cat. 71-201 Annuel, 1973 (p. 101-106), 1980 (p. 56, 61).

La Fonction publique: Conseil du Trésor, Rapport E 1881, décembre 1973 (employés en poste seulement).

Conseil du Trésor, Rapport CO-216, décembre 1980 (employés en poste seulement).

- (1) Dans un cas, le sexe de l'employé n'est pas précisé.
- (2) Dans 23 cas, le sexe de l'employé n'est pas précisé.
- (3) Ne comprend pas 25 employés dont la catégorie d'emploi n'est pas précisée.
- (4) La catégorie d'emploi de 12 employés de sexe masculin est inconnue.
- (5) La catégorie d'emploi de 13 employés de sexe féminin est inconnue.

- TABLÉAU 10B: Région géographique et sexe - Nombre et pourcentage d'employés selon la région géographique et le sexe, 1979 et 1980 (RCN et provinces)
- TABLÉAU 11: Catégorie de la direction selon le sexe et le niveau, 1979 et 1980.
- TABLÉAU 12: Présence des femmes dans la catégorie de la direction, selon le ministère, 1980.

Liste des tableaux

TABLÉAU 1 :	Les femmes au sein de population active 1973 - 1980.
GRAPHIQUE 1 :	Représentation des hommes et des femmes dans les catégories professionnelles, 1980.
TABLÉAU 2 :	Catégorie professionnelle et sexe, 1973-1980.
TABLÉAU 3 :	Répartition par ministère, 1975-1980.
TABLÉAU 4 :	Catégorie professionnelle, niveau d'agent et sexe, 1973-1980.
TABLÉAU 5 :	Groupes d'occupation, niveau d'agent et sexe, 1975 et 1980.
TABLÉAU 6A :	Mobilité professionnelle - Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon le sexe, 1973 - 1980.
TABLÉAU 6B :	Mobilité professionnelle - Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, la modalité d'emploi et le sexe, 1979 et 1980.
TABLÉAU 6C :	Mobilité professionnelle - Nominations de l'extérieur et au sein de la Fonction publique selon la catégorie professionnelle, le groupe et le sexe, 1979 et 1980.
TABLÉAU 7 :	Diplômes universitaires - Baccalauréats et premiers grades professionnels selon la spécialisation et le sexe, 1974-1979.
TABLÉAU 8 :	Cessations d'emploi - Nombre et pourcentage de cessations d'emploi à la Fonction publique selon la catégorie professionnelle et le sexe, 1976-1980.
TABLÉAU 9A :	Programmes centralisés de perfectionnement. Participation au Programme cours et affectations de perfectionnement et au Programme de perfectionnement des cadres supérieurs selon le sexe, 1974-1980.
TABLÉAU 9B :	Programmes centralisés de perfectionnement - Participation au Programme des stagiaires en administration (interne et externe) selon le sexe, 1974 à 1980.
TABLÉAU 10A :	Région géographique et sexe - Nombre et pourcentage d'employés selon la région géographique et le sexe, 1979 et 1980.

tique de la situation qui prévaut dans les ministères et des objectifs numériques qui y ont été élaborés. Le Secrétaire du Conseil du Trésor a dans une lettre, formulé des recommandations aux sous-ministres.

Dans ces recommandations, on demandait aux ministères qui ne l'avaient pas encore fait, d'établir des objectifs numériques principalement pour le groupe EX, et pour les niveaux intermédiaire et supérieur des groupes où les femmes étaient déjà bien représentées au niveau subalterne. Là où les objectifs étaient faibles ou avaient déjà été atteints, on a recommandé aux ministères de les réviser.

Afin de diminuer la demande faite aux ministères par les certains ministères de présenter un rapport au SCT en 1982-1983, et demandent à d'autres de ne soumettre qu'un rapport partiel dont le contenu est stipulé dans les recommandations de l'analyse. Enfin, quelques ministères, dont le programme est en voie d'élaboration ou qui ont rencontré des problèmes particuliers dans leur présentation de l'année dernière (1981-1982), devront présenter un rapport complet qui répond à toutes les exigences des lignes directrices de 1982-1983. Le Secrétariat continuera, cependant, de faire annuellement l'analyse de la situation de tous les ministères et d'entretenir avec eux des contacts étroits.

Les lignes directrices des rapports ministériels de 1981-1982 émises par le SCT ont mis l'emphasis sur l'établissement et l'atteinte d'objectifs numériques à court et à long terme. Cinqante des 52 ministères et organismes assujettis à la politique d'EAEF ont fait parvenir leur rapport. Sur réception de ces rapports, les agents du SCT ont fait une analyse systéma-

Orientation actuelle du Secrétariat du Conseil du Trésor en ce qui a trait à l'EAEF

2.2

C'est par le biais de mécanismes de contrôle que les ministères peuvent effectuer une évaluation continue de l'avancement des objectifs qu'ils se sont fixés. Ces mécanismes sont très variés: surveillance des activités de dotation, exigences intégrées dans le processus de dotation, préparation de rapports trimestriels par l'agent coordonnateur, examen des progrès par le comité de gestion, etc.

réaliste, leur responsabilité de mise en oeuvre n'étaient pas toujours précisément assignée. Depuis 1979, les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor mettent l'accent sur l'établissement et la réalisation d'objectifs numériques à court et à long terme. C'est un exercice que les ministères ont accompli avec plus ou moins de succès. Quand ils ne sont pas étroitement liés à une bonne planification des ressources humaines et à une étude sérieuse des bassins de candidates disponibles, ces objectifs sont arbitraires, peu réalistes et ne sont pas des outils efficaces. Il est donc essentiel que la Commission de la Fonction publique et les ministères se donnent les moyens d'arriver à identifier la disponibilité des candidates.

La plupart des ministères se sont dotés d'un comité de l'EAEF. Les objectifs et l'efficacité de ces comités varient d'un ministère à l'autre. Pour certains, ce sont des comités de cadres supérieurs, souvent le comité de gestion, qui se penchent régulièrement sur l'avancement des objectifs du programme. Pour d'autres, c'est un comité de planification de ressources humaines qui incorpore les programmes d'égalité d'accès dans leur mandat. Enfin, dans quelques ministères, les comités sont composés de femmes intéressées au programme et désireuses de travailler à l'amélioration de leur situation. Selon le cas, le comité joue un rôle de décision ou de consultation dans l'orientation du programme et (ou) l'approbation des objectifs annuels et à long terme. La composition de ces comités est laissée à la discrétion des ministères. Le travail de sensibilisation qu'ils accomplissent à tous les niveaux de l'organisation apporte un soutien important aux femmes du ministère.

2.1.1.4 Les plans d'action, les objectifs numériques et les

mécanismes de contrôle

Chaque année, les ministères présentent des plans d'action de l'EAEF au Secrétariat du Conseil du Trésor. Axés sur la situation particulière du ministère, ces plans d'action doivent faire état des résultats passés, des objectifs des années à venir et des activités projetées en vue de corriger les problèmes déjà identifiés dans la représentation et la répartition des femmes. L'établissement d'un échéancier de même que la désignation de centres de responsabilité (régionaux ou autres) pour la mise en oeuvre de ces plans sont des facteurs importants de réussite. Par le passé, les activités comprises dans les plans n'étaient pas toujours encadrées par un échéancier

début de la mise en oeuvre de la politique. Alors qu'au début de l'implantation de la politique les postes d'agents coordonnateurs étaient classifiés à des niveaux relativement bas (PE-1, PE-2, AS-1, etc...), la majorité sont aujourd'hui aux niveaux PE-3, PE-4 ou AS-4, AS-5, ce qui augmente sensiblement la capacité d'intervention de ces derniers auprès des gestionnaires.

La participation des régions dans le programme d'EAEF varie d'un ministère à l'autre. Dans quelques ministères fortement décentralisés, on retrouve des représentants du programme au niveau de chaque région. D'une façon générale, ces représentants sont des agents de personnel qui cumulent leurs fonctions habituelles et celles qu'exige l'administration du programme. Dans plusieurs cas, ces fonctions ne sont pas comprises dans la description de tâches de l'agent et elles sont accomplies de façon volontaire. Comme seulement 26%* de la population de la Fonction publique travaille dans la région de la Capitale nationale, on ne peut espérer que la représentation et la répartition des femmes au sein de la Fonction publique accomplissent des progrès valables sans une intervention efficace des régions.

Si l'on fait le total des ressources allouées au programme de l'EAEF dans tous les ministères, ressources travaillant à temps plein ou à temps partiel, sur une base volontaire ou non, dans la région de la Capitale nationale ou dans les autres régions, le nombre semble assez imposant. Les données de 110 années personnes sont actuellement consacrées au programme.

* Voir tableau 10A en annexe.

C'est, en principe, l'employé chargé de coordonner l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'action du ministère. Il conseille les gestionnaires de chaque centre de décision, et devrait, en principe, relever directement de l'agent ministériel responsable. Cependant, dans plusieurs cas, l'agent coordonnateur "est" le programme; il élabore ou, selon le cas, coordonne l'élaboration des plans d'action et des objectifs numériques, et il les présente à la haute gestion pour approbation. Il assure la surveillance du programme et est responsable de préparer le rapport annuel sur l'EAEF et de le faire parvenir au Secrétariat du Conseil du Trésor.

Grâce à l'attention accrue accordée à la planification des ressources humaines et aux efforts déployés pour que celle-ci soit intégrée dans la gestion générale des ministères, les agents coordonnateurs des programmes de groupes d'intérêts spéciaux se sont graduellement intégrés à la gestion du personnel. Ils travaillent en étroite collaboration avec les agents de planification des ressources humaines et se définissent de plus en plus comme des personnes-ressources qui aident les gestionnaires à l'élaboration et à la mise en oeuvre des plans d'action de l'EAEF. Certains ministères ont même élaboré une structure regroupant les responsables des divers programmes relatifs aux groupes d'intérêts spéciaux, y compris, dans certains cas, des programmes visant la participation des francophones. L'agent coordonnateur des programmes d'égalité, aide d'un ou plusieurs agents, est à la tête de cette structure, il est rare que ceux-ci relèvent directement de l'AMR. De plus, il semble que, de façon générale, le niveau de classification des agents coordonnateurs ait été relevé depuis le

2.1 L'organisation du programme

2.1.1 L'agent ministériel responsable (AMR)

C'est, dans le ministère, la personne qui a reçu du sous-ministre la responsabilité de la mise en oeuvre du programme. La politique émise en 1975 précise que "cette personne devrait être revêtu de l'autorité nécessaire pour accomplir cette tâche, autorité qui implique la capacité de contrôler et de diriger l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'action". Cette description suppose donc que cette personne soit un cadre supérieur qui joue un rôle actif dans la mise en oeuvre de la politique afin de pouvoir informer et conseiller le sous-ministre sur l'orientation et l'organisation d'un programme efficace d'EAEF. Elle s'assure que les cadres supérieurs du ministère sont bien informés de la politique gouvernementale et qu'ils participent à son implantation. Il lui incombe également de porter à l'attention du sous-ministre les problèmes reliés à la représentation et à la répartition des femmes dans le ministère, et de lui faire rapport sur les résultats du programme mis sur pied pour les corriger. Dans la majorité des cas, l'agent ministériel responsable est le directeur du personnel.

Les réunions tenues dernièrement avec les AMR et les responsables du programme d'EAEF du Secrétariat du Conseil du Trésor et de la Commission de la Fonction publique ont permis de mettre en évidence un certain nombre de difficultés reliées à la mise en oeuvre du programme d'EAEF.

La politique d'EAEF, telle qu'énoncée en 1975, définissait les rôles et responsabilités des organismes centraux (CFP et SCT) et des ministères quant à la mise en oeuvre et énumérait, dans des lignes directrices détaillées, les différents éléments essentiels à la mise sur pied d'un programme efficace visant à en réaliser les objectifs.

Ainsi depuis 1975, le Secrétariat du Conseil du Trésor, fidèle à son rôle d'administrateur de la politique d'EAEF, a émis chaque année des lignes directrices enjoignant les ministères de lui faire rapport sur les progrès réalisés pendant l'année écoulée, sur leurs objectifs à long terme, leur planification annuelle et l'administration de leur programme. Ces lignes directrices se sont faites de plus en plus précises. Alors que les premiers rapports soumis au SCT faisaient état de toutes les activités mises de l'avant par un ministère pour promouvoir le programme d'EAEF, (des sessions de sensibilisation et d'information, des conférences, des diners-causerie etc.), ceux de 1980 ont portés davantage sur les objectifs numériques annuels et à long terme et sur les activités qui ont des incidences directes sur le changement de la représentation et de la répartition des femmes. Bien qu'on poursuive la mise en oeuvre d'activités de sensibilisation dans les ministères, il n'est plus nécessaire que leur liste soit soumise à l'organisme central pour fin d'analyse. L'emphasis porte donc depuis 1979 sur l'atteinte des objectifs numériques fixés par les gestionnaires de chaque ministère et sur la mise sur pied d'un programme apte à atteindre ces objectifs, donc à améliorer directement la représentation et la répartition des femmes au sein du ministère.

passée à 20.4%. Pendant cette même période, la représentation féminine a également enregistré une augmentation non négligeable, passant de 13.5% à 22.1%.

Une étude plus détaillée de cette catégorie nous permet de constater que ces progrès ont été réalisés dans des groupes où les femmes étaient déjà relativement bien représentées, comme certains sous-groupes du groupe GS (Services divers), les groupes HS (Services hospitaliers), PR (Imprimerie), PO (Opérations postales) et RV (Revenu postal). C'est dans ces deux derniers groupes que sont concentrées les femmes de la catégorie de l'exploitation. La transformation du ministère des Postes en société de la Couronne au cours de l'année 1981 va amener une baisse importante de la représentation féminine au sein de cette catégorie. Celle-ci sera alors sensiblement la même que la représentation féminine de la catégorie technique, qui était de 11.3% en 1980. A l'instar de cette dernière, la catégorie de l'exploitation comprend des groupes d'occupation qui sont traditionnellement masculins et dans lesquels la représentation des femmes est très faible. En effet, dans 7 des 12 groupes de cette catégorie, cette représentation est inférieure à 2.6%: c'est le cas des groupes CX (Services correctionnels), FR (Pompier), GT (Manoeuvres et hommes de métier), HP (Chauffage, force motrice et opération de machines fixes), LI (Gardiens de phares), SR (Réparation de navires) et SC (Equipe de navires). Pour améliorer la participation des femmes dans des métiers non traditionnels au cours de la prochaine décennie il faudra que l'on prenne une série de mesures efficaces orientées vers l'identification des besoins en main-d'oeuvre et le recrutement, la formation, et le recyclage des femmes.

a-t-on assisté à un certain nivellement des tâches qui a engendré, dans plusieurs cas, un nivellement de la classification des postes. Si tel est le cas, les conséquences sont énormes pour les femmes. En effet, parce qu'elles passent aux niveaux subalternes de la catégorie administrative et du service extérieur, il est facile de conclure que l'objectif de progression de carrière pour les femmes est atteint. Il y a alors un réel danger de créer un nouveau "ghetto" à ces niveaux comme tendent à le démontrer les chiffres des tableaux 4 et 5. L'objectif de la politique d'EABF n'est pas tant de sortir les femmes de la catégorie du soutien administratif que de leur offrir une progression de carrière normale, selon leur compétence et leur potentiel. Il demeure donc très important d'assurer une étroite surveillance de cette mobilité entre la catégorie du soutien administratif et les catégories d'agents afin d'éviter de déplacer le problème.

L'avènement de la technologie va grandement bouleverser les fonctions de cette catégorie. De nouvelles compétences seront nécessaires et les changements prévus affecteront radicalement les fonctions traditionnelles des commis et des secrétaires. Des politiques du personnel, directement reliées au changement technologique, devront donc être élaborées dans un avenir rapproché pour que les employés puissent acquérir les compétences nécessaires à l'accomplissement de ces nouvelles fonctions et jouir d'un milieu de travail sain.

1.2.6

Catégorie de l'exploitation

Entre 1975 et 1980, les femmes ont accompli des progrès intéressants dans cette catégorie. Alors qu'en 1975, on y retrouvait 15.2% des femmes fonctionnaires, en 1980, cette proportion est

8.9% à 7.6% pendant la même période. Ces progrès réalisés dans la répartition des femmes au sein de la Fonction publique, n'atténuent cependant pas le fait qu'en 1980, les femmes dominaient incontestablement cette catégorie où elles représentaient encore 80.7% de l'effectif, soit une augmentation de 2.8 points de pourcentage par rapport à 1975.

En raison des liens assez étroits qui existent entre les tâches accomplies aux niveaux supérieurs des groupes de cette catégorie CR (Commis aux écritures et aux règlements) et ST (Secrétariat, sténographie et dactylographie) et celles des niveaux subalternes de certains groupes de la catégorie administratifs et du service extérieur, AS (Services administratifs), PM (Administration des programmes), PE (Gestion du personnel) et IS (Services d'information), le passage d'une catégorie à l'autre devrait être assez naturel. Cependant, les statistiques démontrent que, toute proportion gardée, les femmes font ce pas moins rapidement que les hommes. Ainsi, en 1980, des 3672 personnes qui sont passées de la catégorie du soutien administratif aux 3 catégories d'agents, 2334 étaient des femmes, soit une proportion de 63.6%. Les femmes représentaient 80.7% de l'effectif de cette catégorie: c'est donc dire qu'elles accusaient un manque important au niveau de la mobilité.

La diminution de la proportion d'employés de la catégorie du soutien administratif et l'augmentation de celle de la catégorie de l'administration et du service extérieur soulèvent certaines interrogations. Les similitudes qui existent entre les tâches des niveaux supérieurs de l'une et les tâches des niveaux inférieurs de l'autre ont-elles favorisé un changement dans la classification des unes et des autres? En d'autres mots, les fonctions reliées aux postes d'AS-1 ou AS-2 sont-elles vraiment différentes de celles d'un CR-4-5 et SCY-3-4 ou bien

Seulement 2 des 13 groupes qui composent cette catégorie, EU (Soutien de l'enseignement) et SI (Soutien des sciences sociales), ont une représentation féminine supérieure à 13.7%, et 6 d'entre eux enregistrent une représentation inférieure à 5%*. Signations que la plupart des groupes de cette catégorie recouvrent des secteurs d'activités où les femmes, par tradition, sont généralement absentes: la navigation aérienne (AO), le contrôle de la circulation aérienne (AI), l'électronique (EL), la radiotélégraphie (RO), la navigation maritime (SO) et l'inspection technique (TI).

Bien que le taux de chômage soit élevé au pays, les personnes qui ont une formation technique demeurent très en demande. Les femmes devront donc être en mesure et avoir la possibilité de s'orienter vers des secteurs techniques, où les emplois sont stables et rémunérateurs. La Fonction publique qui, dans beaucoup de cas, assure la formation technique des personnes qu'elle embauche, devrait donc mettre plus d'emphasis sur le recrutement des femmes à l'intérieur de ces différents groupes. On a constaté que, pour favoriser l'intégration des femmes, ce recrutement doit se faire dans le cadre de programmes bien organisés où un nombre important de femmes sont intégrées en peu de temps dans un milieu de travail traditionnellement masculin.

1.2.5

Soutien administratif

Entre 1975 et 1980, la proportion des femmes fonctionnaires concentrées dans cette catégorie est passée de 65.2% à 57.6%. Les femmes semblent donc délaisser cette catégorie; mais c'est également le cas des hommes, dont la proportion est passée de

* Voir tableau 2 en annexe.

** Voir tableau 5 en annexe.

Comme on l'a déjà souligné, environ 70% des personnes nommées à la catégorie de la direction proviennent de cette catégorie; il est important d'y créer un bassin "acceptable" de candidates compétentes. Ainsi, des mesures énergiques devront être entreprises afin d'augmenter la participation des femmes au niveau supérieur au-delà du 10.6% prévu pour 1985.

1.2.4

Catégorie technique

Il y a eu très peu de changements dans cette catégorie au cours des cinq dernières années. Comme c'était le cas en 1975, 2.8% des femmes fonctionnaires faisaient partie de la catégorie technique en 1980. Cette stabilité se retrouve également sur le plan de la représentation des femmes dans cette catégorie, laquelle est passée de 9.7% à 10.4% pendant la même période.

Les données sur la représentation féminine aux niveaux subalterne, intermédiaire et supérieur des groupes de cette catégorie montrent le peu de progrès réalisés depuis 1975 et prévus pour 1985:

Projections	1975* % F	1980* % F	1985 % F
Subalterne	11.7	13.6	15.8
Intermédiaire	2.1	3.0	4.4
Supérieur	3.0	2.6	3.0

* Extrait du tableau 4, en annexe.

du soutien administratif à la catégorie administrative et du service extérieur. Ces deux groupes représentent environ 60% de tous les employés de cette dernière catégorie.

La répartition des femmes dans les différents niveaux de cette catégorie présente à peu près la même pyramide que la catégorie scientifique et professionnelle:

Projections	1975* % F	1980* % F	1985 % F
Subalterne	26.6	37.2	47.3
Intermédiaire	12.1	18.6	25.6
Supérieur	4.1	7.6	10.6

- la représentation féminine a augmenté à tous les niveaux de la catégorie;

- l'augmentation enregistrée est beaucoup plus importante au niveau subalterne (10.6 points de pourcentage) qu'au niveau supérieur (3.5 points de pourcentage);

- plus on monte vers les niveaux supérieurs des groupes de la catégorie, plus la participation des femmes est faible. Les projections pour 1985 indiquent que les femmes seront très bien représentées au niveau subalterne (47.3%), mais qu'elles le seront très peu au niveau supérieur (10.6%).

* Extrait du tableau 4 en annexe.

La présence des femmes au niveau subalterne (48.6%), déjà importante en 1975, exige que les efforts du programme de l'FAEF visent à faire progresser ces femmes vers les niveaux intermédiaire et supérieur. Le recrutement dans les secteurs non traditionnels devra également s'intensifier afin que les femmes puissent entrer dans des groupes qui leur permettront d'accéder à la catégorie de la gestion, ce qu'elles ne pourront faire si elles demeurent concentrées à l'intérieur des groupes NU, (Sciences infirmières), LS (Bibliothéconomie), OP (Physiothérapie) ou HF (Économie domestique).

Les progrès réalisés dans cette catégorie ont porté la représentation féminine à 27.2% en 1980, soit une augmentation de 7.9 points de pourcentage par rapport à 1975, ce qui, en chiffres absolus, correspond à une augmentation d'environ 4,500 femmes et à une diminution d'environ 600 hommes. Comme c'est à partir des groupes d'occupation de cette catégorie qu'à peu près 70% des nominations sont faites au groupe EX, une amélioration de la présence des femmes dans cette catégorie indique, en principe, qu'un plus grand nombre de candidates sont disponibles relativement à des nominations à des postes de cadres supérieurs. Cette augmentation de 7.9% tient en grande partie aux progrès réalisés au sein de deux groupes particuliers: le groupe AS (Services administratifs) où la représentation féminine est passée de 23.6% à 34.1% entre 1975 et 1980, et le groupe PM (Gestion des programmes) où elle est passée de 18.3% à 27.4% pendant la même période. Ces progrès ont pu être réalisés, en partie tout au moins, grâce à la grande mobilité qui existe à l'intérieur de ces groupes et à leur capacité importante d'accueillir des employés qui passent de la catégorie

Catégorie administrative et du service extérieur

1.2.3

Projections
pour
1985

1975* % F	1980* % F	
46.5	48.6	Subalterne
13.7	16.2	Intermédiaire
3.4	3.4	Supérieur
23.4	22.7	Total de la catégorie
	23.2	

Ainsi, le profil qui se dégage à partir des données du tableau est le suivant:

- les femmes sont très bien représentées au niveau subalterne; elles sont beaucoup moins nombreuses au niveau intermédiaire et à peu près absentes au niveau supérieur;

- au niveau intermédiaire, les femmes ont peu amélioré leur représentation (2.5 points de pourcentage), compte tenu du fait qu'elles représentaient déjà 46.5% au niveau subalterne en 1975; cette augmentation paraît mince et indique un écart disproportionné entre les niveaux subalterne et intermédiaire, écart qui se perpétue au cours des ans;

- la présence des femmes au niveau supérieur est exactement la même en 1980 qu'en 1975 (3.4%), et le pourcentage de 16.2 atteint au niveau intermédiaire en 1980, n'améliore pas de façon sensible le bassin de candidates qui alimente le niveau supérieur.

* Extrait du tableau 4, en annexe

Si l'on se penche sur la répartition des postes de cette catégorie dans les différents ministères (voir tableau 12 en annexe), on constate que, en 1980, sur 47 ministères ayant des postes de cette catégorie, 22 n'avaient aucune femme dans la catégorie de la direction.

1.2.2

La catégorie scientifique et professionnelle

La catégorie scientifique et professionnelle est la seule catégorie d'occupation qui n'ait pas amélioré sa représentation féminine pendant les cinq dernières années: en effet, entre 1975 et 1980, la représentation féminine de cette catégorie est passée de 25.0% à 22.7%. Cette situation est attribuable en grande partie au transfert des employés du groupe NU (Sciences infirmières) à des juridictions provinciales et à la réduction du personnel du groupe ED (Education) affecté à la formation linguistique à la Commission de la Fonction publique et à l'enseignement dans des écoles du ministère des Affaires indiennes transférées aux bandes indiennes. Ces deux groupes sont, comme on le sait, majoritairement féminins. Alors qu'en 1975 les femmes de ces deux groupes représentaient 70.6% des femmes de cette catégorie, elles ne représentaient plus que 62.8% en 1980. Même si globalement la représentation féminine au niveau de la catégorie ne s'est pas améliorée, les femmes ne sont plus aussi concentrées dans les activités traditionnelles. Il y a donc eu à compter de 1975 un mouvement positif des femmes de la catégorie scientifique et professionnelle vers des occupations moins traditionnelles.

Pour avoir une meilleure idée de la situation qui prévaut dans cette catégorie, il faut analyser plus en détail la présence des femmes aux différents niveaux hiérarchiques des groupes d'occupation qui la composent:

dans les groupes RV (Revenu postal) et PO (Opérations postales) du ministère des Postes, maintenant transformé en société de la Couronne. Si l'on exclut les groupes RV et PO, la représentation féminine au sein de la catégorie de l'exploitation diminue d'une façon sensible, et se rapproche de celle de la catégorie technique; ces deux catégories sont composées en grande partie de groupes d'occupation traditionnellement masculins.

1.2 SITUATION DANS CHAQUE CATEGORIE

1.2.1 Catégorie de la direction

	T	H	F	% F
1975*	1125	1104	21	1.9
1980*	1312	1260	52	4.0
1985 (projections)				6.5

C'est la catégorie la plus "prestigieuse" de la Fonction publique et celle où les participants exercent une influence prépondérante sur les politiques et programmes gouvernementaux. C'est également celle dans laquelle les femmes sont le moins bien représentées. En 1975, on comptait 21 femmes SX dans la Fonction publique, soit 1.9% de l'effectif total de cette catégorie. Cinq ans plus tard, il y en avait 52, soit 4% du total de la catégorie. Si la progression de carrière des femmes au début des années 80 suit le même rythme qu'au cours des cinq dernières années, les femmes ne représenteront que 6.5% de la catégorie de la direction en 1985.

* Extrait du tableau 4, en annexe.

- L'analyse de ces données amène les observations suivantes:
- la représentation globale des femmes a augmenté dans toutes les catégories, sauf dans la catégorie scientifique et professionnelle;
 - la représentation féminine a également augmenté dans presque tous les groupes d'occupation; cette augmentation a été cependant très faible dans la plupart des groupes des catégories technique et de l'exploitation (voir tableau 5 en annexe);
 - les progrès dans la répartition des femmes au sein des différents niveaux des groupes et catégories d'occupation ne semblent pas avoir été réalisés au même rythme; seule la catégorie de l'administration et du service extérieur a enregistré des progrès plus sensibles, sans toutefois qu'il en résulte une présence importante des femmes aux niveaux supérieurs de la catégorie (voir tableau 5 en annexe);
 - les projections pour 1985, basées sur les progrès enregistrés entre 1975 et 1980, ne laissent pas prévoir une présence importante des femmes au niveau supérieur. Les femmes continueront de dominer la catégorie du soutien administratif, où il y a lieu de croire, selon les conclusions du rapport Évolution du marché du travail dans les années 1980 que des changements profonds se produiront dans la nature du travail;
 - l'augmentation importante (8.6 points de pourcentage) enregistrée dans la catégorie de l'exploitation depuis 1975, est attribuable à la concentration des femmes

Cependant ce progrès ne se vérifie pas à tous les niveaux des catégories et groupes d'occupation, comme le montrent les données, et les projections présentées dans le tableau qui suit :

Représentation et répartition des femmes selon la catégorie professionnelle et le niveau, 1975, 1980 et projection pour 1985

			1975			1980			1985		
	SUB	INT	SUP	T	% F	SUB	INT	SUP	T	% F	% F
Direction	-	-	1.9	1.9	4.0	-	-	4.0	4.0	-	6.5
Sc. et prof.	46.5	13.7	3.4	23.4	48.6	16.2	3.4	22.7	48.0	19.7	23.2
Adm. et serv. ext.	26.6	12.1	4.1	19.3	37.2	18.6	7.6	27.2	47.3	25.6	35.1
Technique	11.7	2.1	3.0	10.0	13.6	3.0	2.6	11.3	15.8	4.4	12.6
Total cat. d'agents	24.2	11.0	3.5	17.9	29.6	15.5	5.3	21.8			
Sout. administratif	78.0			81.2							
Exploitation	13.5			22.1							

Source: Conseil du Trésor, rapport E-1887 touchant les employés assujettis à la Loi des Relations de Travail, Partie 1, Annexe 1.

* Excluant les groupes RV (Revenu postal) et PO (Opérations postales) du ministère des Postes transformé en Société de la Couronne en 1981.

(1) Subalterne, intermédiaire et supérieur.

1. REPRÉSENTATION ET RÉPARTITION DES FEMMES DANS LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

1.1 Généralités

En 1980, la représentation globale des femmes dans l'ensemble de la Fonction publique (37.9%) tend à se rapprocher de plus en plus de celle des femmes dans la population active canadienne (39.7%)*. L'écart entre les deux représentations diminue, et, si on réussit à contrer le taux élevé de départs et de démissions des femmes, la Fonction publique devrait être représentative de la population active canadienne dans un avenir assez rapproché.

Si l'on exclut la catégorie du soutien administratif, la représentation féminine au sein de la Fonction publique est passée de 15.8% à 22.2% entre 1975 et 1980, soit une augmentation de 6.4 points de pourcentage en cinq ans, comme l'indique le tableau ci-dessous :

1975	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% FEMMES
Population totale	195277	97113	292390	33.2
Excluant le soutien administratif	177288	33294	210582	15.8
1980				
Population totale	187889	114575	302464	37.9
Excluant le soutien administratif	172774	49309	222083	22.2

Source Rapport E 1887, Conseil du Trésor. Employés assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, Annexe 1, Partie 1.

* Voir tableau I, en annexe

politique de l'EAEF. A moins que des mesures précises ne soient prises pour favoriser l'intégration des femmes au niveau des centres de décision et leur participation aux groupes d'occupation non traditionnels, la Fonction publique ne subira pas la transformation nécessaire pour faire face, comme le secteur privé, aux exigences d'une économie qui se réoriente déjà vers d'autres secteurs d'activités.

Evolution du marché du travail dans les années 80. Comme la Fonction publique réunit presque toute la gamme des types d'emploi au pays, les problèmes de main-d'oeuvre directement reliés à l'évolution de l'économie nationale s'y manifestent déjà. C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent rapport.

Les données relatives à la représentation et à la répartition des femmes dans la Fonction publique du Canada indiquent un certain progrès depuis 1975. La politique énoncée alors par le Cabinet demandait que "dans un laps de temps acceptable, la répartition des hommes et des femmes au sein de la Fonction publique, par ministère, par groupe professionnel et par niveau, soit proportionnelle au nombre de personnes des deux sexes disponibles, intéressées et compétentes".

Quelle est en termes concrets l'importance de ces progrès? Dans quels catégories, groupes et niveaux ont-ils été réalisés? Quels sont les liens entre les progrès accomplis, la "disponibilité" des femmes "compétentes" et le "laps de temps acceptable"? Enfin, au rythme actuel, quels progrès peut-on envisager d'ici 1985, soit dix ans après l'annonce de la politique? La Fonction publique fédérale se sera-t-elle alors engagée dans une démarche efficace de modification de son profil occupationnel par sexe?

L'analyse des progrès accomplis va de pair avec l'examen du programme de l'EAEF, des éléments qui le composent et de son implantation. La mise en oeuvre de ce programme par les organismes centraux et les ministères s'est échelonnée sur plusieurs années, et son efficacité varie d'un ministère à l'autre selon le degré d'imputabilité de la gestion par rapport aux résultats obtenus et la qualité de l'organisation même du programme.

En plus d'essayer d'apporter des éléments de réponse à ces questions, ce rapport s'attarde à des éléments de politique du personnel et d'organisation de programme essentiels à l'atteinte de l'objectif général de la

Ce rapport a pour but d'informer le Conseil du Trésor et le Cabinet des progrès réalisés dans la représentation et la répartition des femmes au sein de la Fonction publique depuis l'adoption de la politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme en 1975.

INTRODUCTION

C'est pour des raisons d'équité que le Cabinet a énoncé en 1975 sa

politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme (FAEF); aujourd'hui, c'est pour des raisons d'efficacité et de bon fonctionnement du système économique national que le gouvernement doit s'assurer que les femmes

s'intègrent à tous les domaines de l'activité économique, et plus particulièrement, aux secteurs de travail où elles sont encore à peu près

absentes, c'est-à-dire au monde des affaires et de l'administration, de l'industrie et de l'exploitation.* Le relâchement progressif de l'activité dans les secteurs où les femmes forment la majorité de la main-

d'oeuvre annonce un accroissement du taux de chômage chez celles-ci au cours de la prochaine décennie; d'autre part, on s'attend à un rehaussement parallèle de l'activité dans les secteurs d'emploi traditionnellement masculins. Le gouvernement fédéral a entrepris récemment un

projet massif de réorientation de la main-d'oeuvre par le biais d'un

programme élargi de formation et de recyclage. Les femmes et les autoch-

tones sont particulièrement visés par ce programme. Dans la mesure où les femmes augmentent leur participation dans les secteurs non tradi-

tionnels, il deviendra possible d'éviter que se produisent à la fois un accroissement du taux de chômage chez les femmes, un relèvement du taux

d'inflation et une diminution de la production. Le secteur public n'est pas à l'abri des changements anticipés dans le rapport

* Evolution du marché du travail dans les années 1980, (Rapport Dodge), Emploi et Immigration Canada, juillet 1981.

Cette année encore, les données à partir desquelles les tableaux de ce rapport ont été élaborés proviennent de trois sources différentes: la Commission de la Fonction publique, le Secrétariat du Conseil du Trésor et les ministères. Bien que chacune de ces sources soit soigneusement identifiée dans les tableaux, il demeure que cette diversité risque de semer la confusion dans l'esprit du lecteur. Il est donc important d'en connaître les différences. Ainsi, les données provenant du SCT portent sur les employés des ministères et organismes assujettis à la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, Partie I, Annexe 1, et couvrent les employés de toutes les modalités d'emploi, y compris les employés embauchés pour une période d'emploi déterminée de six mois ou moins. Celles qui proviennent de la CFP regroupent les employés des ministères et organismes assujettis à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et excluent les employés embauchés pour une période d'emploi déterminée de six mois ou moins. La différence entre ces deux sources correspond à approximativement à 10,000 employés, soit un écart d'environ deux points de pourcentage dans la représentation des femmes. Plus précisément, pour l'année 1980, les données du SCT indiquent une représentation féminine de 37.6%, alors que celles de la CFP indiquent 35.6%. Quant aux données qui proviennent des ministères, elles ne sont utilisées que dans le tableau 3, et rendent compte, en principe, des employés embauchés à plein temps pour une période d'emploi indéterminée.

TABLE DES MATIERES

PAGE

AVANT-PROPOS	1
BUT DU RAPPORT	1
INTRODUCTION	1
1. REPRESENTATION ET REPARTITION DES FEMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	4
1.1 Généralités	4
1.2 Situation dans chaque catégorie	7
1.2.1 Catégorie de la direction	7
1.2.2 Catégorie scientifique et professionnelle	8
1.2.3 Catégorie administrative et du service extérieur	10
1.2.4 Catégorie technique	12
1.2.5 Catégorie du soutien administratif	13
1.2.6 Catégorie de l'exploitation	15
2. PROGRAMME	17
2.1 Organisation du programme	18
2.1.1 L'agent ministériel responsable (AMR)	18
2.1.2 L'agent coordonnateur	19
2.1.3 Le comité de l'EAEF	21
2.1.4 Les plans d'actions, les objectifs numé- riques et les mécanismes de contrôle	21
2.2 Orientation actuelle du Secrétariat du Conseil du Trésor en ce qui a trait à l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme	22
ANNEXE: Données statistiques	

1980

**L'égalité d'accès à l'emploi
pour la femme
dans la Fonction publique
du Canada**

